



SAVONIA

OPINNÄYTETYÖ - YLEMPI AMMATTIKORKEAKOULUTUTKINTO
SOSIAALI-, TERVEYS- JA LIIKUNTA-ALA

VETOVOIMAINEN REKRYTOINTI-ILMOITUS VANHUSTYÖHÖN

TEKIJÄ/T:

Saara Lähivaara

Koulutusala Sosiaali-, terveys- ja liikunta-ala	
Tutkinto-ohjelma Sosiaali- ja terveysalan kehittämisen ja johtamisen tutkinto-ohjelma	
Työn tekijä(t) Saara Lähivaara	
Työn nimi Vetovoimainen rekrytointi-ilmoitus vanhustyöhön	
Päiväys	16.4.2022
Sivumäärä/Liitteet	54/5
Toimeksiantaja/Yhteistyökumppani(t) Vetovoimainen vanhustyö -hanke	
<p>Tiivistelmä</p> <p>Ikääntyneiden määrä lisääntyy Suomessa. Väestön ikääntymisen myötä vanhustyöhön tarvitaan tulevana vuosina entistä enemmän työntekijöitä. Vanhustyön veto- ja pitovoiman kehittäminen on tärkeää, että alalla saadaan vastattua uhkaavaan työntekijäpulaan. Työntekijöiden poistuminen eläköitymisen kautta, sekä lakiin kirjattu hoitajamitoituksen korotus lisäävät työvoiman tarvetta entistä enemmän.</p> <p>Rekrytointi-ilmoitukset ovat yksi keino houkuttaa työntekijöitä alalle. Rekrytointi-ilmoitukset ovat tehokas väline markkinoida vanhustyön organisaatioita ja vaikuttaa työnantajakuvaan positiivisesti. Henkilöstövoimavarojen hankkimisesta vastaavat esihenkilöt ovat avainasemassa vetovoimaisen ilmoituksen sisällön laatimisessa.</p> <p>Opinnäytetyön toimeksiantaja on Vetovoimainen vanhustyö -hanke. Hanke uudistaa vanhustyön toimialaa Pohjois-Savossa. Hankkeen tavoitteena on parantaa vanhustyön veto- ja pitovoimaa kehittämällä vanhustyötä, sekä sen johtamiseen liittyviä käytäntöjä. Opinnäytetyössä tehtävällä tutkimuksella tuotetaan tietoa, jota voi hyödyntää osana hankkeen kehittämistoimintaa.</p> <p>Opinnäytetyössä tutkittiin, miten vanhustyön rekrytointi-ilmoituksia voidaan kehittää entistä vetovoimaisemmaksi. Lisäksi tutkittiin rekrytointi-ilmoitusten julkaisukanavien tehokkuutta. Opinnäytetyö toteutettiin monimenetelmäisenä tutkimuksena. Tutkimusmenetelmät olivat pääpainoltaan laadullisia. Opinnäytetyön dokumenttiaineisto koostui vanhustyön rekrytointi-ilmoituksista, ja tiedosta kuinka monta työhakemusta oli saapunut yhtä rekrytointi-ilmoitusta kohti. Lisäksi kerättiin tietoa missä ilmoitukset on julkaistu. Aineiston käsittelemisessä analyysia varten hyödynnettiin havainnoinnin keinoja. Dokumenttiaineistolle tehtiin teoriaohjaava sisällönanalyysi, jota jatkettiin kvantifioimalla.</p> <p>Tutkimuksen mukaan rekrytointi-ilmoitusten kehittämiseksi on tarvetta. Rekrytointi-ilmoitus, joka on sisällöltään kiinnostavasti laadittu, herättää työntekijän mielenkiinnon. Huolellisesti laadittu kuvaus työstä ja työyhteisöstä auttavat hakijaa muodostamaan mielikuvan haettavasta työpaikasta tehtävineen. Työn ja työyhteisön kuvaukset vaativat kehittämistä. Osaamisvaatimukset ja niiden ilmaisemisen tarkkuus ovat tärkeitä työnhakijan muodostaessa käsitystä oman osaamisensa riittävydestä suhteessa työn vaatimuksiin. Ilmoitusten sisältämä työpaikkaan ja alaan liittyvä positiivinen markkinointi lisäävät työpaikan vetovoimaisuutta. Markkinointiosaaminen ja sen kehittäminen osana rekrytointiviestintää on vetovoimaisuuden kannalta oleellista. Rekrytointi-ilmoituksessa käytettävä tekstin sävy on seikka, jota kannattaa pohtia osana organisaation käyttämän viestinnän kehittämistä. Kuntarekry-palvelu ja TE-palvelu ovat tämän tutkimuksen mukaan käytetyimpiä rekrytointi-ilmoitusten julkaisukanavia. Molemmat palvelut ilmoittavat avoimista työpaikoista usein myös sosiaalisessa mediassa. Tarkempi tieto sosiaalisen median tehokkuudesta julkaisukanavana nähtiin yhtenä jatkotutkimuksen aiheena.</p>	
Avainsanat Vanhustyö, henkilöstövoimavarojen johtaminen, työpaikkailmoitukset	

Field of Study Social Services, Health and Sports	
Degree Programme Master's Degree Programme in Management and Development for Social and Health Care Professionals	
Author(s) Saara Lähivaara	
Title of Thesis Attractive job advertisements for work with the elderly	
Date 16.4.2022	Pages/Appendices 54/5
Client Organisation /Partners Vetovoimainen vanhustyö -project	
<p>Abstract</p> <p>The number of the elderly is increasing in Finland. As the population ages, more employees will be needed to work with the elderly in the coming years. It is important to respond to the looming shortage of staff in social and health care by improving employee attraction and retention. The retirement of employees, as well as the current minimum caregiver quota required by law, will increase the need for labor even more.</p> <p>Job advertisements are one way to attract employees. A job advertisement is also a powerful tool for marketing an organization as a compelling workplace. The executives responsible for the recruitment play a key role in drafting the content of an attractive job advertisements.</p> <p>The client organization of the thesis is the project Vetovoimainen vanhustyö, which aims to renew the field of working with the elderly in the North Savo region. The project is studies how to improve the attraction and retention of the workforce in work with the elderly by developing the industry and its management practices. The aim of this thesis was to provide information that could be utilized as a part of the project development activities.</p> <p>The thesis investigated how job advertisements for work with the elderly could be developed to be more attractive. In addition, the effectiveness of the channels used for publishing the job advertisements was examined. The study was carried out as multi-method research, where the chosen research methods were mainly qualitative. The research material consisted of job advertisements and information on how many applications had been received per advertisements. In addition, information was collected on which hiring channels the advertisements had been published. The research material was subject to a theory-driven content analysis, which was continued by quantification. The means of observation were utilized in the processing of the material for analysis.</p> <p>According to the study, there is a need to develop the job application. Each recruitment event is unique and important. A carefully prepared description of the job and work unit will help the applicant to form an overall image of the job being applied, but this was not the case in all advertisements. Competence requirements and the accuracy of their expression are important when a job seeker forms a notion of the adequacy of his or her own competence in relation to the requirements of the job. Positive marketing related to the job and the industry contained in the advertisements will increase the attraction of the job. Marketing expertise and its development as part of recruitment communications are essential for attraction. The tone of the text used in the job advertisements an aspect to consider as part of developing the communication of the organization. According to this study, the Kuntarekry service and the TE service are the most used channels for publishing recruitments job advertisements. Both services use social media as part of their marketing platforms. More detailed information on the effectiveness of social media as a hiring channel was seen as one of the topics for further research.</p>	
<p>Keywords</p> <p>Work with the elderly, human resource management, job advertisements</p>	

SISÄLLYS

1	JOHDANTO	6
2	JOHTAMINEN JA REKRYTOINTI-ILMOITUKSEN LAATIMINEN	8
2.1	Henkilöstövoimavarojen johtaminen ja vanhustyö	8
2.2	Rekrytointi osana henkilöstövoimavarojen johtamista	8
2.3	Rekrytointi-ilmoitusten laatimiseen liittyvä lainsäädäntö ja hyvät tavat	9
3	TYÖNTEKIJÄN KIINNOSTUKSEN HERÄTTÄMINEN REKRYTOINTI-ILMOITUKSESSA	11
3.1	Määräaikainen vai vakituinen työntekijä.....	11
3.2	Työyksikön esittely ja tehtäväkuvaus	11
3.3	Palkkaus ja työsuhteen edut	12
4	KELPOISUUSVAATIMUKSET JA OHJEET	14
4.1	Osaamisvaatimukset rekrytointi-ilmoituksissa.....	14
4.2	Ohjeet työn hakemiseen.....	15
5	MARKKINOINTI REKRYTOINTI-ILMOITUKSISSA.....	16
5.1	Työpaikan sijainnin, työn ja organisaatioiden markkinointi	16
5.2	Rekrytointi-ilmoituksen visuaalisuus ja tekstin sävyt osana markkinointia.....	17
5.3	Tekstissä käytettävä äänensävy organisaation äänensävynä	18
6	JULKAISUKANAVAT.....	20
6.1	Työntekijät muuttuvat, muutoksen vaikutukset rekrytointi-ilmoituksiin, sekä julkaisukanaviin	20
6.2	Muodolliset ja epämuodolliset julkaisukanavat	20
7	OPINNÄYTETYÖN TARKOITUS, TAVOITE JA TUTKIMUSKYSYMYKSET	23
7.1	Opinnäytetyön tarkoitus	23
7.2	Opinnäytetyön tavoite ja tutkimuskysymykset.....	23
8	OPINNÄYTETYÖPROSESSIN AIKATAULU	24
9	AINEISTO JA MENETELMÄLLISET VALINNAT	26
9.1	Aineiston käytettävyyteen liittyviä kysymyksiä.....	26
9.2	Aineisto	26
9.3	Aineiston kuvaus.....	27
9.4	Menetelmälliset valinnat	28
9.4.1	Dokumenttiaineiston käsittely havainnoimalla	29
9.4.2	Teoriaohjaava sisällönanalyysi	30

9.4.3	Kvantifiointi	31
10	TUTKIMUSTULOKSET	32
10.1	Työntekijän kiinnostuksen herättäminen rekrytointi-ilmoituksissa	32
10.2	Kelpoisuusvaatimukset ja ohjeet työn hakemiseen	33
10.3	Markkinointi.....	35
10.4	Julkaisukanavat	36
10.5	Keskeiset tutkimustulokset tiivistettynä	37
11	POHDINTA.....	38
11.1	Tulosten tarkastelua.....	38
11.2	Työn luotettavuus ja eettisyys	41
11.3	Ammatillinen kasvu	42
11.4	Opinnäytetyön hyödynnettävyys ja jatkotutkimusaiheet.....	43
LÄHTEET	45
LIITE 1: HAVAINNOINTIRUNKO.....		49
LIITE 2: ANALYYSIRUNGON MUODOSTUMINEN.....		50
LIITE 3: ESIMERKKI ALKUPERÄISEN ILMAISUN PELKISTÄMISESTÄ.....		51
LIITE 4: ESIMERKKI TEORIAOHJAAVASTA SISÄLLÖNANALYYSISTÄ.....		53
LIITE 5: KVANTIFIOINTI.....		54

1 JOHDANTO

Vanhustyön kehittäminen on satsaus kaikkien tulevaisuuteen, sillä ikääntyminen on meille kaikille yhteistä. Työvoiman heikko saatavuus vanhustyöhön on haaste. Lakisääteisten hoitajamitoitusten myötä työvoiman tarve kasvaa entisestään. Tasavallan presidentti allekirjoitti 9.7.2020 lain, jonka mukaan ympärivuorokautisissa vanhushpalveluissa tulee olla vähintään 0,7 työntekijää asiakasta kohden. Laki tulee kokonaisuudessaan voimaan siirtymäajan jälkeen 1.4.2023. (Laki ikääntyneen väestön toimintakyvyn tukemisesta sekä iäkkäiden sosiaali- ja terveystalvveluista annetun lain muuttamisesta 565/2020§.) Eduskuntaan on edennyt myös esitys kotihoidon palveluiden uudistamiseen liittyen. Esityksessä nostetaan esiin henkilökunnan riittävyyden takaamisen vaatimat kehitystoimet. Lisäksi akuuttiin tilanteeseen, jolloin henkilöstöä ei ole riittävästi on reagoitava välittömästi. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2021.)

Kehusmaan ja Alastalon (2021, 1–5) mukaan sairaanhoitajien ja lähihoitajien määrä ympärivuorokautisissa asumispalveluissa ei ollut noussut lain edellyttämälle tasolle keväällä 2021. Tutkimuksen tietojen kerääminen koskee kuntia, kuntayhtymiä, yhteistoiminta-alueita, sekä julkisen että yksityisen puolen ympärivuorokautisen palveluasumisen järjestäjiä. Tutkimuksessa todettiin, että yhä useampi ympärivuorokautisen vanhusten hoidon yksikkö ei ole saavuttanut vaadittua hoitajamitoitusta. Syynä tähän nähtiin olevan rekrytointiin liittyvät vaikeudet. Vanhuspalveluiden ammatillisen henkilöstön rekrytointiongelmia oli ollut 90 %:lla vastanneista yksiköistä. Tilanteen jatkuessa ennallaan, ei lain edellyttämään hoitajamitoitukseen ole mahdollista päästä määräajassa. Näin ollen rekrytoinnin kehittämiseksi vanhustenhoidossa on selkeä tarve.

Tilanteen tarkasteleminen työ- ja elinkeinoministeriön työllisyystilannetta koskevan julkaisun kautta kertoo, että Pohjois-Savossa on pulaa sosiaali- ja terveydenhuollon henkilöstöstä. Koronan mukanaan tuomat haasteet terveydenhuollon kantokyvyille ovat lisänneet työvoiman kysyntää hoiva-alalle. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2021, 225.) Sosiaali- ja terveydenhuollossa on pulaa työntekijöistä lähes kaikilla toimialoilla. Tilanne vaikuttaa vanhustyön näkökulmasta erityisen haasteelliselta, sillä vanhustyön vetovoimaisuus ei ole kilpailun kannalta parhaimmillaan.

Suomessa on menossa erilaisia hankkeita, jotka pyrkivät parantamaan vanhustyön vetovoimaisuutta. Pohjois-Savon alueella toimii Vetovoimainen vanhustyö -hanke. Hankkeessa nostetaan esille vanhustyön hyviä puolia ja kehitetään toimialaa monin eri tavoin.

Vetovoimainen vanhustyö -hanke on alkanut 1.1.2020 ja jatkuu 31.12.2022 saakka. Hanketta toteuttavat yhteistyössä Savonia-ammattikorkeakoulu Oy ja Savon koulutuskuntayhtymä. Hanke uudistaa vanhustyön toimialaa Pohjois-Savossa. Yhteistyötahoina on laajasti vanhustyön julkisia ja yksityisiä toimijoita, sekä liitot Tehy ja Super. (Vetovoimainen vanhustyö, 2021.) Hankkeelta löytyi myös opinnäytetyön aihe, vanhustyön rekrytointi-ilmoitusten kehittämiseen liittyen. Aihe on erittäin ajankohtainen ja mielenkiintoinen.

Opinnäytetyössä tutkitaan miten vanhustyön rekrytointi-ilmoituksia tulisi kehittää, että ne olisivat entistä vetovoimaisempia. Tavoitteena on tehdä tutkimuksellinen opinnäytetyö, joka tuottaa tietoa, mitkä tekijät vaikuttavat rekrytointi-ilmoituksen vetovoimaisuuteen. Lisäksi tarvitaan tietoa mitkä

rekrytointi-ilmoitusten julkaisukanavat ovat tehokkaita. Opinnäytetyö toteutetaan monimenetelmäisenä tutkimuksena.

Hankkeen tiedon tarve ohjaa aiheen rajaamista. Opinnäytetyössä tutkimus rajattiin koskemaan rekrytointiprosessin alkuvaiheessa tapahtuvaa valmisteluvaihetta. Valmisteluvaiheessa tehdään arvio uuden työntekijän tarpeesta ja määritellään kriteerit valinnalle. Rekrytointi-ilmoituksen laatiminen on osa valmisteluvaihetta. Lisäksi vaiheeseen kuuluu rekrytointi-ilmoituksen julkaisukanavien valinta, sekä vastaaminen työpaikkaa koskeviin tiedusteluihin. (Surakka 2009, 52.)

Aineistona tutkimuksessa käytettiin hoitoapulaisten, lähihoitajien ja sairaanhoitajien rekrytointi-ilmoituksia. Lisäksi kerättiin tieto, kuinka monta työhakemusta on saapunut/rekrytointi-ilmoitus, sekä tietoa rekrytointi-ilmoitusten julkaisukanavista. Rekrytointi-ilmoituksista rajattiin pois ilmoitukset, joissa haetaan kerralla useita työntekijöitä. Aineisto kerättiin Pohjois-Savosta yhden kaupungin ja yhden kunnan vanhuspalvelu yksiköistä vuodelta 2021. Lisäksi aineistoa saatiin yksityiseltä hoivakodilta.

Aiheen linkittyminen tulevaan työhöni kehittämisen tai johtamisen tehtävissä on selkeä. Työssäni tulee olemaan hyödyllistä tiedostaa, millaisia asioita huomioimalla vanhustyön rekrytointi-ilmoituksista saa laadittua vetovoimaisempia. Rekrytoiminen ja sen hallitseminen ovat osa henkilöstövoimavarojen johtamista. Opinnäytetyö voi toimia kenties laajempanakin herätteenä vanhustyön organisaatiolle ryhtyä kehittämään rekrytointi-ilmoituksiaan vetovoimaisemmaksi.

2 JOHTAMINEN JA REKRYTOINTI-ILMOITUKSEN LAATIMINEN

2.1 Henkilöstövoimavarojen johtaminen ja vanhustyö

Henkilöstövoimavarojen johtaminen (engl. Human resource management) pitää sisällään esimerkiksi työntekijäjärjestelmän ylläpitämistä ja työntekijöiden hankintaan liittyvän prosessin, eli rekrytoinnin. Jokaisessa organisaatiossa tulisi olla valmiudet houkutella henkilöstöön osaavia tekijöitä. Lisäksi organisaatioiden tulisi onnistua pitämään työntekijät työssään motivoimalla ja kannustamalla, sekä luomalla työntekijöille edellytykset suoriutua työstään hyvin. (Kauhanen 2012, 16.)

Kuntaliiton (2019) tutkimuksen mukaan vanhustyön ja sen johtamisen haasteeksi on nähty henkilöstön hankkiminen. Kyselyyn osallistui 134 kuntaa, joista vastauksia saapui yhteensä 215. Vastauksissa toistui huoli kotihoidon henkilöstön vähentymisestä asumispalveluiden henkilöstömitoituksen nostamisen seurauksena. Erityisen vaikeaksi nähtiin koulutettujen sijaisten saaminen työhön. Työntekijöiden heikko sitoutuminen ja asenne työhön nousivat myös esiin vastauksissa.

Hoitoalan ja vanhustyön vetovoimaan liittyviä haasteita on myös yleisemmin maailmalla. Euroopan lisäksi vastaavia haasteita on tutkimuksen mukaan Kanadassa, Japanissa, Yhdysvalloissa, sekä Australiassa, joka on päätenyt käyttämään strategisia keinoja ongelman lähestymisessä. Keinoina parantaa henkilöstövoimavarojen hankkimista on kokeiltu hoitotyön opiskelijoille tarjottavaa taloudellista tukea, sekä vakituisen viran tarjoamista koulutuksen päätyttyä. (Blay & Smith 2020, 89–94.)

Sosiaali- ja terveysministeriön (2022) mukaan poikkihallinnollinen työryhmä, jossa on mukana työmarkkinajärjestöjä sekä ministeriöitä, on saanut valmiiksi esityksen sosiaali- ja terveydenhuollon henkilöstön riittämisen takaamisesta. Esityksessä nostetaan esiin yhtenä kehitettävänä kohteena johtamisen kehittäminen. Lisäksi henkilöstön hyvinvointiin, motivointiin ja koulutukseen on nähty tarpeellisenä panostaa. Henkilöstön erikoistumisopinnot sekä uralla eteneminen nähdään tärkeäksi ja sitä aiotaan tukea tarvittaessa lainsäädännöllä. Rekrytoinnin ulottaminen ulkomaille on myös yksi esiin nousevista aiheista. Esityksen tarkoituksena on kehittää kestäviä ratkaisuja henkilöstövoimavarojen kartuttamiseen. Jatkossa esitystä viedään eteenpäin seitsemään kokonaisuuteen pilkottujen teemojen alla. Teemat ovat osaamisen johtaminen, työn veto- ja pitovoima, tietopohja, palvelujärjestelmien myötä uudistuvat osaamistarpeet koulutuksessa, tehtävärakenteet, työnjako sekä kansainvälinen rekrytointi.

2.2 Rekrytointi osana henkilöstövoimavarojen johtamista

Rekrytointi osana henkilöstövoimavarojen johtamista on aikaa vievä prosessi. Rekrytointiprosessin voidaan nähdä jakautuvan eri lähteiden mukaan hieman eri tavoin. Kortetjärvi-Nurmi & Murtolan (2015, 167) mukaan rekrytointiprosessi jakautuu neljään osaan, jotka ovat suunnittelu, toteutus, päätös ja seurantavaiheet. Surakan (2009, 52) mukaan rekrytointiprosessi koostuu valmistelu, toteutus ja päätös vaiheista.

Esihenkilöllä on iso merkitys rekrytointiprosessissa monesta eri näkökulmasta katsottuna. Työnantajakuvaan vaikuttaa se, millaisen ilmapiirin esihenkilö on onnistunut yksikköön luomaan, ja kuinka hyvin kokonaisuus saadaan markkinoitua. Työnantajakuvaan markkinoimista voisi tehostaa internetin

välityksellä aiempaa enemmän. Internetin avulla voidaan tavoittaa potentiaalisia hakijoita, sekä voidaan luoda positiivista kuvaa organisaatiosta. (Heilman 2008, 197.)

Organisaation ja rekrytointia hoitavien esihenkilöiden aikaa voidaan säästää laatimalla rekrytointistrategia. Strategia sisältää yleiset linjaukset, minkä mukaan rekrytointi toteutetaan. Strategiassa voidaan määritellä millaisia ominaisuuksia ja osaamista työntekijöiltä vaaditaan. Lisäksi strategiassa voidaan määritellä mitä julkaisukanavia käytetään. Rekrytointistrategia ei voi olla erityisen tiukkaraajainen, koska jokainen rekrytointi ja rekrytointi-ilmoituksen laatiminen on yksilöllinen tapahtuma. Rekrytointistrategian riskinä on, että rekrytointi-ilmoitukset ja koko prosessi toistuvat jatkuvasti samankaltaisena. (Viitala 2021, luku 3.3.)

Terveydenhuollossa työskentelevät esihenkilöt tarvitsevat lisäkoulutusta rekrytointiin liittyen. Rekrytointiosaamiseen kytkeytyy olennaisena osana markkinointi. Rekrytointi-ilmoituksissa käytettävät ilmaiset organisaatiosta vaikuttavat työnantajakuvaan. Esihenkilöillä on oltava myös tietämystä, mitkä tekijät rekrytoinnissa vaikuttavat pätevän henkilökunnan tavoittamiseen. (Surakka 2019, 50.)

Rekrytointi on organisaatiolle kallis tapahtuma, jonka epäonnistumisella voi olla kauaskantoiset seuraukset. Epäonnistuneesta rekrytoinnista voi kärsiä valittu työntekijä, työpaikka sekä valitettavasti myös asiakkaat. Onkin selvää, että uusien työntekijöiden hankkimiseen tulisi käyttää aikaa. Ajan käyttäminen ei kuitenkaan useinkaan ole itsestäänselvyys, vaan työntekijän nopeasta tarpeesta johtuen rekrytointi saatetaan hoitaa pohtimatta asioita loppuun saakka. (Viitala 2015, 98.) Organisaatioilla on myös mahdollisuus ulkoistaa rekrytointi siten, että aiheeseen erikoistunut palveluntuottaja perehtyy taustatietoihin ja laatii rekrytointi-ilmoituksen. Näin ollen rekrytointi-ilmoituksen laatimiseen tarvittavan osaamisen puuttuminen organisaatiossa voidaan korvata ostopalveluilla. (Viitala 2021, luku 3.3.)

2.3 Rekrytointi-ilmoituksien laatimiseen liittyvä lainsäädäntö ja hyvät tavat

Rekrytointi-ilmoituksissa ei saa esiintyä syrjintää. Ilmoitus tulee laatia siten, että työpaikkaa voi hakea sukupuolesta riippumatta. Haettaessa erityisesti naista tai miestä työsuhteeseen, tulee siihen olla painavat perusteet. Painavana perusteluna voidaan nähdä esimerkiksi henkilökohtaisen avustajan työn luonne. Tällaisessa tilanteessa voidaan hakea työtehtävien henkilökohtaisuuden vuoksi työsuhteeseen miestä tai naista. Syrjintä rekrytointi-ilmoituksessa on laissa kielletty. Tasa-arvolakia rikkova rekrytointi-ilmoitus voi johtaa työnantajan tai tämän edustajien osalta syyteharkintaan. Syyteharkintaan päädytään rikoslain työsyryntäkiellon rikkomisen vuoksi. (Tasa-arvovaltuutettu 2021.)

Henkilötietojen pyytämässä tulee huomioida tietosuojaan liittyvä lainsäädäntö. Rekrytointi-ilmoituksessa tulee pyytää vain paikan hakemisen kannalta välttämättömät henkilötiedot ja niiden käsitteleminen tulee tehdä lain ohjaamalla tavalla. (Salli & Takatalo 2014, 93.)

Rekrytointi-ilmoituksen laatimisessa tulisi ottaa huomioon myös ikään liittyvät kysymykset. Organisaatioissa olisi hyvä olla ikäohjelma, jossa määritellään esimerkiksi rekrytointiin liittyviä hyviä käytäntöjä. Ikäohjelma ei tarkoita pelkästään ikääntyneisiin kohdistuvia käytäntöjä, vaan eri-ikäisiin liittyviä kysymyksiä yleisemmin. Syrjiminen iän perusteella ei ole hyvään rekrytointiin liittyvää. Rekrytointi-ilmoituksessa ei ole suotavaa hakea tietyn ikäistä henkilöä työsuhteeseen. (Työterveyslaitos 2021.)

Sakon (2015, 137–138) mukaan väestön ikääntyminen johtaa siihen, että työvoimaa tarvitaan yhä enemmän. Työntekijöiden vanheneminen ja eläköityminen on nopeampaa, kuin uusien työntekijöiden saaminen hoiva-alalle. Vanhustyön työntekijäpula korostuu kokonaisuudessa. Kotimaisten työntekijöiden puuttuminen johtaa siihen, että maahanmuuttajat nähdään tärkeinä työnhakijoina alalle. Ahmadin (2020, 468–469) mukaan ulkomaalaistaustaisten työllistyminen Suomessa on haastavampaa kantaväestöön verrattuna. Ahmadin tutkimuksen mukaan työllistymiseen vaikuttaa merkittävästi hakijan nimi ja kansalaisuus. Tutkimuksessa ehdotetaan ratkaisuksi anonyymia rekrytointia, joka poistaisi nimeen ja kansalaisuuteen kohdistuvia ennakkoluuloja.

Helsingin kaupunki on pilotoinut vuosina 2019–2020 anonyymia rekrytointia. Rekrytointi-ilmoituksissa tuotiin esille, että kyseessä on pilotti. Hakijoita kehoitettiin olemaan lisäämättä hakemukseen henkilötietoja, ansioluetteloa, tietoja iästä, sukupuolesta tai terveydestä. Rekrytointi-ilmoituksessa kiellettiin myös kuvan liittäminen hakemukseen. Esihenkilöt olivat raportin mukaan kokeneet menettelyn kokonaisuudessaan aikaa vievänä. Menettely nähtiin toisaalta reiluna kaikkia työntekijöitä kohtaan. Kokeilusta saatujen kokemusten mukaan anonyymi rekrytointi edisti monimuotoista ja tasarvoista rekrytointia. Anonyymien rekrytoinnin nähtiin vaikuttavan positiivisesti myös työnantajakuvaan. Kokeilussa korostui esihenkilöiden asenne anonyymia rekrytointia kohtaan. Useimmat esihenkilöt ilmaisivat toiveensa lisäkoulutuksesta aiheeseen liittyen. (Helsingin kaupunki 2020.)

Laissa julkisesta työvoimapalvelusta (1295/2002) säädetään, että työnantajalla on velvollisuus ilmoittaa kaikista avoimista työpaikoista kotimaassa paikalliseen TE-keskukseen. Työnantajalla ei ole kuitenkaan velvoitetta ottaa työhön TE-keskuksen osoittamaa työntekijää, vaan se voi valita vapaasti työntekijän ilmoitettuun tehtävään. Työnantajan tulee huomioida myös työsopimuslain mukaisesta työpaikan ilmoittamisesta organisaation sisäisessä viestinnässä ennen siirtymistä julkiseen ilmoitukseen. (Kauhanen 2012, 78–81.)

3 TYÖNTEKIJÄN KIINNOSTUKSEN HERÄTTÄMINEN REKRYTOINTI-ILMOITUKSESSA

3.1 Määräaikainen vai vakituinen työntekijä

Rekrytointi-ilmoitukset ovat perinteinen keino hakea työntekijöitä. Keino sopii tilanteisiin, joissa pyritään saamaan useita hakemuksia. (Kaijala 2016, 142–143.) Sosiaali- ja terveydenhuollon rekrytointi-ilmoitukset ovat pysyneet kauan melko samankaltaisina organisaatioista riippumatta. Yleisesti rekrytointi-ilmoituksista käy esille lyhyesti mihin haetaan, millaista ammattilaista, työnkuva ja maininta vuoro- tai päivätyöstä. (Surakka 2009, 47–53.)

Kiinnostusta herättävä rekrytointi-ilmoitus on selkeä kokonaisuus. Osuva otsikko kiinnittää huomion rekrytointi-ilmoitukseen. Ilmoituksessa tuodaan esiin, millaista työntekijää haetaan ja minkä laatuisen työsuhteeseen. Sisällön tulee olla ytimekkäästi ilmaistu, kuitenkin siten, että kaikki tarvittava kerrotaan huolellisesti. Työyksikönkuvaus ja työnsisällön kuvaileminen on tärkeää. Osaamisvaatimukset ja palkka ilmaistaan selkeästi. Ilmoituksessa tulee olla myös selkeät toimintaohjeet hakijalle. Työn hakemisen tekeminen käteväksi ja houkuttelevaksi on kannattavaa. (Salli & Takatalo 2014, 25.)

Työsuhteen muoto on useimmiten toistaiseksi voimassa oleva työsuhde. Organisaatiot keskittävät strategisesti tärkeimmät työt omalle henkilökunnalle, eli toistaiseksi voimassa olevissa työsuhteissa oleville työntekijöille. Työn monipuolisuuden ja vastuullisuuden kautta kehitty usein voimakkaampi sitoutuminen työhön, jolloin organisaation pitovoima tehostuu. (Viitala 2021, luku 3.3.) Työntekijät kokevat pysyvän työpaikan motivoivana ja arvostettavana. Työpaikkojen pysyvyyttä voidaan käyttää valttikorttina haettaessa uusia työntekijöitä sosiaali- ja terveydenhuoltoon. (Surakka 2009, 66.)

Työntekijän pitäminen työssään on organisaatiolle kustannustehokasta. Sitoutumiseen vaikuttaa osaltaan luottamus töiden jatkumisesta. Mikäli työntekijällä on tunne, että hän on vaan määräaikaisesti työssään, voi seurauksena olla työpaikkaan sitoutumisen jääminen kevyelle tasolle. Heikosti sitoutuneen työntekijän kynnys lähteä tehtävästään on merkittävästi matalampi, kuin organisaation tiukemmin sitoutuneella työntekijällä. (Viitala 2021, luku 2.6.) Määräaikaisissa työsuhteissa nähdään usein nuoria työntekijöitä, jotka aloittavat uraansa. Määräaikaisuuksia pidetään melko normaalina reittinä työelämään hakeutumiselle. Kuitenkin toistaiseksi voimassa oleva työsuhde on työntekijöiden elämässä tärkeässä asemassa esimerkiksi lainojen saamisen kannalta. (Viitala 2021, luku 3.3.)

Kuntatyöntantajien (2020, 43) vuosikatsauksen mukaan kunta-alalla työskentelevien työntekijöiden virkasuhteet ovat yleisesti katsoen vähentyneet. Kunta-alalla työskentelee eri alojen ihmisiä, mukaan luettuna runsaasti sosiaali- ja terveydenhuollon henkilöstöä. Kokonaisuudessaan kuntatyöntantajan palveluksessa oli 425 400 työntekijää. Työntekijöiden virkasuhteita oli 27 % ja työsuhteita 73 %. Osittain tilannetta selittää korona-ajan mukanaan tuoma tarve palkata lisätyövoimaa nopealla aikataululla, jolloin erimittaiset työsuhteet ovat lisääntyneet.

3.2 Työyksikön esittely ja tehtävänkuvaus

Työyksikön esittelyssä on hyvä käydä esille ainakin lyhyesti kirjattuna seuraavat asiat: työpaikan tarkka sijainti, henkilöstön määrä ja maininta millaisia toimihenkilöitä työyhteisössä on, sekä mai-

ninta arvopohjasta ja työyhteisön toimintatavoista. Työyksikön esittelyyn kannattaa harkinnan mukaan nostaa omasta työyhteisöstä aiheita, jotka voisivat lisätä sopivien hakijoiden mielenkiintoa työtä kohtaan. (Kortetjärvi-Nurmi & Murtola 2015, 171.)

Työyksikön esittely antaa hakijalle käsityksen millaisesta työyksiköstä on kysymys. Videolla tai kuvilla voidaan kertoa työympäristöstä ja yksiköstä tehokkaasti. Videolla voidaan nostaa esiin puitteet, joissa työtä tehdään. Siistit ja toimivat tilat, sekä työssä käytettävät laadukkaat apuvälineet voivat olla kuvissa mukana. Henkilökunnan työvaatteet, sekä asialliset pukeutumistilat antavat hakijalle hyvän kuvan työpaikasta. Video voi toimia hyvänä lisänä rekrytointi-ilmoituksessa. (Surakka 2009, 51–53.)

Tehtävän kuvauksen huolellinen laatiminen on tärkeä ja keskeinen osa rekrytointi-ilmoituksen tekemistä. Tehtävän kuvauksen avulla hakija saa luotua käsityksen millaiseen tehtävään työntekijää haetaan. Hyvä tehtävän kuvaus on totuudenmukainen kuvaus työstä ja vastaa kysymykseen, mitä juuri tässä haettavassa työssä tehdään. Tehtävä kuvauksen tulee olla hyvin jäsentynyt, johdonmukainen, sekä konkreettinen. Huolellisesti ja rehellisesti laadittu tehtävän kuvaus auttaa työnhakijaa jäsentämään ajatuksensa haettavasta työstä. (Honkaniemi, Junnila, Ollila, Poskiparta, Rintala-Rasmus & Sandberg 2007, 40–41.)

Huilajan (2019, 3–36) mukaan rekrytointi on prosessi, jossa työnantaja ja työntekijä pohtivat työhön sopivuutta. Olisikin tärkeää kiinnittää huomiota, kuinka asiat ilmaistaan rekrytointi-ilmoituksessa. Usein rekrytointi-ilmoituksen laatija on yksittäinen henkilö organisaatiosta. Tyypillisesti rekrytointi-ilmoituksia laatii esihenkilö tai ostopalveluna hankittu rekrytointialan yritys. Rekrytointi-ilmoituksen laatijan näkemys käytännön työtehtävän todellisesta luonteesta voi perustua kirjattuun kuvaukseen työstä ja sen vaatimuksista. Tällöin on vaarassa syntyä rekrytointi-ilmoitus, jossa osaamisvaatimukset ovat tarpeettoman suuret tai liian vaatimattomat työn todellisiin vaatimuksiin verrattuna. Kohtamattomuuden vuoksi organisaatiossa voidaan menettää hyviä työntekijöitä ja työntekijä menettää työn, johon olisi ollut todellisuudessa sopiva.

3.3 Palkkaus ja työsuhteen edut

Ilmoituksessa tuodaan selkeästi esille työaikaan, palkkaukseen sekä työsuhteen kestoon liittyvät asiat. Perekäytöksen mainitseminen, sekä kehittymismahdollisuuksien esiin tuominen ilmoituksessa voivat kiinnostaa työnhakijaa. Työterveyshuolto ja työhyvinvointiin liittyvät palvelut, sekä henkilöstöedut tuovat positiivisen lisän rekrytointi-ilmoitukseen. (Surakka 2009, 51–53.) Joki on todennut, että henkilöstöetujen liiallista painottamista on kuitenkin syytä varoa, koska edut eivät ole tehtävän kannalta oleellisia. (Joki 2021, 67–71.)

Barberin (1998, 42) mukaan palkan ilmoittaminen rekrytointi-ilmoituksessa mahdollisimman selkeästi auttaa työntekijää tekemään hakemispäätöksen työpaikkaan. Palkka voi toimia rekrytointi-ilmoituksessa houkuttelevana tekijänä. Mikäli palkan määrää ei nähdä tyydyttävänä, hakija voi jättää työpaikan hakematta, jolloin organisaatio voi keskittyä käsittelemään hakijoita, jotka ovat nähneet palkan riittäväksi.

Taloudelliset työsuhde-edut voidaan nähdä arvostettavana. Edut ovat kuitenkin haasteellinen asia, koska ihmisillä on erilaiset näkemykset arvostettavista eduista. Työntekijä voi kokea kattavan työterveyshuollon tai työmatkakorvaukset jopa rahapalkkaa arvokkaampina asioina. Toisen työntekijän mielestä liikuntaan liittyvät etuudet ovat tärkeitä. Organisaatiot voisivat harkita palkitsemisessa eräänlaista palkitsemistarjotinta, josta työntekijä voi valita itselleen sopivat edut. (Viitala 2021, luku 3.5.)

4 KELPOISUUSVAATIMUKSET JA OHJEET

4.1 Osaamisvaatimukset rekrytointi-ilmoituksissa

Työnantajat päättävät kelpoisuusvaatimuksista jokaisen virka- ja työsopimussuhteisen työpaikan osalta. Kelpoisuusvaatimuksia laadittaessa on otettava huomioon lakisääteiset kelpoisuusehdot, joista ei voi poiketa lievempään suuntaan. Ammattihenkilölain mukaan laillistetut ja nimikesuojatut ammattihenkilöt voivat tehdä toistensa työtehtäviä tietyiltä osin, yhtenevien tehtävien rajapintaa tulee tarkastella huolella. Lakisääteiset tutkintoon ja osaamisen määrittelyyn liittyvät kelpoisuusvaatimukset kirjataan rekrytointi-ilmoitukseen selkeästi. Lakisääteisten kelpoisuusvaatimusten lisäksi voidaan kirjata myös muita kelpoisuusvaatimuksia. (Surakka 2009, 40–42.)

Rekrytointi-ilmoitukseen on tarpeetonta kirjoittaa lakisääteisten osaamisvaatimusten lisäksi pitkää listaa erilaisista osaamis- ja persoonallisuus vaatimuksista. Vaatimusten listauksella luodaan kuva, että työhön haetaan ylivertaista osaajaa. Liialliset vaatimukset lisäävät rekrytinnin epäonnistumisen riskiä. (Joki 2021, 67–71.) Osaamiseen liittyvien vaatimusten ilmaisemisessa on pohdittava tarkasti sanavalintoja. Rekrytointi-ilmoituksessa on tehtävä selkeä ero ehdottomien lakisääteisten vaatimusten, sekä toiveena esitettävien asioiden välille. Hakijalle ei saa jäädä tulkinnanvaraa ovatko vaatimukset ehdottomia vai työntekijään kohdistuvia toiveita. (Kortetjärvi-Nurmi & Murtola 2015, 171.)

Osaamisvaatimukset ovat keskeisessä roolissa rekrytointi-ilmoituksissa. Huilajan (2019, 15–20) väitöskirjassa käsitellään kiinnostavasti Joulupukin postitontulle tarkoitettua rekrytointi-ilmoitusta. Ilmoitus monenlaisine osaamisvaatimuksineen voidaan nähdä kuvaavan Huilajan mukaan yleisesti tämän päivän työntekijöihin kohdistuneiden osaamisvaatimusten kiristymistä. ”Iloinen, rohkea ja korkeasti koulutettu tonttu”. Otsikko nostaa esiin pehmeitä ja kovia kvalifikaatioita eli työn vaatimuksia. Pehmeiden kvalifikaatioiden osuus on naisvaltaisilla aloilla kuten sosiaali- ja terveydenhuollossa melko suuri. Rekrytointi-ilmoitus voi ohjautua pehmeitä kvalifikaatioita korostamalla naistyöhaikioille. Kovat kvalifikaatiot, kuten koulutuksen korkeatasoisuus löytyvät myös osaamisvaatimusten listalta. Osaamisvaatimusten listamainen ilmaiseminen voi johtaa ilmiöön, jossa vaatimukset peittävät työn todellisen luonteen.

Lavanderin (2017, 75) mukaan esihenkilöillä on epäselvyyttä nimikesuojatun ja laillistetun ammattihenkilön toimenkuvista. Laillistettu ammattihenkilö tarkoittaa sairaanhoitajaa ja nimikesuojattu ammattihenkilö lähihoitajaa. Tutkimuksessa todettiin lähihoitajakoulutuksen sisällön jääneen esihenkilöille vieraaksi. Lähihoitajien toimenkuva käsitettiin usein suppeammaksi, kuin se todellisuudessa on.

Huilajan (2019, 3–36) mukaan rekrytointi-ilmoituksessa määritellään suoraviivaisesti millainen koulutus ja työhistoria tehtävään tarvitaan. Väitöskirjassa pohditaan ovatko rekrytointi-ilmoituksessa olevat vaatimukset aina linjassa työn todellisten vaatimusten kanssa. Työnantajan ja työntekijän välille voi tulla kuilu, jossa työnantajan määrittelemät työn vaatimukset ja työntekijän kokemus omasta osaamisestaan eivät kohtaa. Lavanderin (2017, 85) mukaan epäselvyydet lähihoitajien koulutuksen sisällöstä ja toimenkuvasta ovat merkittävä haaste. Esihenkilöiden olisi hyödyllistä perehtyä hieman tarkemmin lähihoitajien koulutukseen ja toimenkuvaan. Lisäksi työnkuvaukset tulisi päivittää vastaamaan todellista toimenkuvaa ja osaamista.

4.2 Ohjeet työn hakemiseen

Hakemiseen liittyvissä toimintaohjeissa kerrotaan vähintään, millainen hakemuksen tulee olla. Onko kysymyksessä sähköinen vai paperinen hakemus ja mihin ajankohtaan mennessä hakemus tulee lähettää ja milloin mahdolliset haastattelut pidetään. Ilmoituksesta tulee käydä esille myös kuka antaa lisätietoja hakuun liittyen. (Joki 2021, 67–71.)

Rekrytointi-ilmoituksiin on toisinaan kirjattu merkintä, että lisätietojen antamiseen ei ole mahdollisuutta. Nykypäivänä tämä ei vastaa käsitystä dialogisesta työyhteisöstä. Mikäli rekrytointia hoitavien ihmisten ajasta ei ole mahdollista irrottaa muutamaa hetkeä vuoropuheluun mahdollisen tulevan työntekijän kanssa, on kenties parempi jättää koko asia mainitsematta. (Kortetjärvi-Nurmi & Murtola 2015, 172.)

Kortetjärvi-Nurmi & Murtolan (2015, 171) mukaan ohjeistuksessa tulee ilmoittaa hakuajan päättymisen ajankohta ja kenelle hakemus osoitetaan sekä hakemuksen muoto. Yhteystiedot tulee kertoa yhteyshenkilön nimen kanssa. Sosiaali- ja terveydenhuoltoalalla hakuohjeissa kerrotaan usein ennakotieto terveys- ja turvallisuus selvityksen antamisesta ennen työn vastaanottamista.

5 MARKKINOINTI REKRYTOINTI-ILMOITUKSISSA

5.1 Työpaikan sijainnin, työn ja organisaatioiden markkinointi

Barberin (1998, 20–21) mukaan organisaation sijainnin markkinoinnin onnistumisella on merkitystä rekrytoinnin onnistumisessa. Työnhakijat rajaavat usein sijainniltaan epämieluisat työpaikat pois haettavien joukosta. Organisaatiot voivat myös suunnata rekrytointiin liittyvää markkinointia oman sijaintinsa mukaan. Työnhakijat ovat voineet vakiintua asumaan tietyssä paikassa esimerkiksi perheystistä, jolloin he voivat olla haluttomia muuttamaan työnperässä. Alueelle vakiintunut työntekijä on etu myös organisaatiolle työhön sitoutumisen näkökulmasta.

Vanhustyössä ei voida välttyä imagokysymyksiltä organisaatioita ja alaa markkinoitaessa. Työnantajakuvasta voidaan käyttää käsitteitä imago, brändi tai maine. Hyvämaineisen organisaation vetovoima on hyvä ja työntekijöiden pitovoima on vahva. Kilpailtaessa työntekijöistä hyvämaineinen organisaatio poimii alan parhaat työntekijät. Maineeseen vaikuttavia tekijöitä on paljon. Esimerkkejä vaikuttavista asioista ovat ulkoisen ja sisäisen viestinnän onnistuminen, organisaation sijainti, työpaikan toimitilat, palkkatason tyydyttävyys, työntekijöiden kehittymismahdollisuudet ja mahdollisuudet vaikuttaa omaan kehittymiseensä. Lisäksi maineeseen vaikuttaa julkisuuden luoma kuva organisaatiosta tai alasta. (Kauhanen 2012, 69.)

Organisaatioiden antamaansa mielikuvaa ei ole tarvinnut juurikaan aikaisempina vuosina pohtia, koska työnhakijoita hoitoalalla on riittänyt. Jatkossa tilanne kääntyy yhä enemmän suuntaan, jossa työntekijät voivat valita organisaation, joka tarjoaa houkuttelevimman kokonaisuuden. Rekrytointi-ilmoituksen monipuolisuuteen ja vetovoimaisuuteen on kiinnitettävä entistä enemmän huomiota. (Surakka 2009, 47–53.) Gatewoodin, Gowanin & Lautenschlagerin (1993, 424) tutkimuksen mukaan organisaation työnantajakuvan on huomattu olevan verrannollinen rekrytointi-ilmoituksissa annettuun tiedon määrään ja laatuun. Rekrytointi-viestintä on organisaatiolle näyteikkuna, jossa markkinointia voidaan toteuttaa. Markkinointia kannattaa tehdä ja siihen on syytä panostaa.

Rekrytointi-ilmoitusta laadittaessa täytyy pohtia useita eri näkökulmia. Ilmoitusta laadittaessa tulee olla selvillä kohderyhmästä, jolle markkinointi osoitetaan. Tieto millaisia hakijoita halutaan tavoittaa, on oleellinen. Esimerkiksi erilaisissa elämänvaiheissa olevien hakijoiden mielenkiinto voi herätä eri asioita esiintuomalla. Organisaatiokuvan antaminen ilmoituksessa on tehtävä harkiten ja sen on oltava linjassa kokonaisuuden kanssa. Tietojen antamisen merkitystä työnantajakuvaan on hyvä pohtia tarkoin. Ilmoituksen tyyliseikat ja kuinka työstä kerrotaan houkuttelevasti, totuudenmukaisesti ja selkeästi on pohdittava huolella. Kerrottaessa organisaatiosta on hyvä kiinnittää huomiota niihin seikkoihin, jotka voisivat kiinnostaa työnhakijoita. Rekrytointi-ilmoitusta tekevän henkilön kannattaa selvittää, mitkä asiat organisaatiossa ovat houkuttelevia ja herättävät positiivisia mielikuvia. (Joki 2021, 67–71.)

Työnantajakuva muodostuu ihmisten käsityksistä organisaatioon ja alaan liittyen. Yleinen mielikuva muotoutuu kaikkien koettujen ja elettyjen tapahtumien kautta pitkällä aikavälillä. Työnantajakuva on organisaation inhimillinen pääoma. Hyvän työnantajakuvan omaava organisaatio houkuttelee osaaavaa henkilökuntaa ja saa sitoutettua työntekijät tehokkaammin. Työnantajakuvan mahdollisten haasteiden parantamiskeinoja ovat esimerkiksi johtamisen ja työolosuhteiden kehittäminen. Maine

leviää työntekijöiden ja asiakkaiden sekä heidän omaisten välityksellä. Hyvä työnantajakuva on parasta markkinointia organisaatiolle. (Viitala 2021, luku 2.10.)

Suomalaista vanhustyötä on tutkittu vuosina 2005–2015 vertaamalla tilannetta muihin Pohjoismaihin. Suomalaista vanhusten hoitoa leimaa henkilökunnan vähäisyys verrattuna muihin Pohjoismaihin. Hoitajamäärät ovat olleet merkittävästi pienemmät pitkällä aikavälillä tarkasteltuna. Hoitajien työssä jaksaminen on ääri rajoilla sekä fyysiseltä, että psyykkiseltä kannalta tarkastellen. Hoitajat ovat ilmaisseet aikeensa vaihtaa alaa. Johdon ei ole koettu tukevan työntekijöitä riittävästi. Hoitajat ovat tutkimuksessa ilmaisseet myös huolensa asiakasturvallisuudesta. Olosuhteet eivät juuri muuttuneet Suomen osalta pitkän tutkimuksen aikana. (Kröger, Aerschot & Puthenparambil 2018, 80–81.)

Barberin (1998, 5–6.) mukaan organisaation imagolla on vaikutusta rekrytointiin ja sen tuloksiin. Organisaation imago muokkautuu julkisuuden antaman kuvan ja organisaation omien toimien kautta. Organisaation ulkopuolelta tulevat vaikutteet, kuten median antama kuva on organisaation vaikutusalueen ulkopuolella. Mediasta tuleva kuva organisaatiosta vaikuttaa kuitenkin työnhakijaan ja sitä kautta organisaation työvoiman saatavuuteen, riippumatta siitä, kuinka rekrytointi on hoidettu.

Tulevaisuudessa vanhustyössä tarvitaan yhä enemmän erityisosaamista. Erityisosaamisen saatavuus on heikentynyt yleisesti työvoiman rekrytointihankaluuksien ohessa. Vanhustyössä tarvittavia osaamisalueita ovat esimerkiksi muistisairauksiin liittyvä osaaminen, gerontologinen osaaminen, monialainen kuntoutus, apuvälineisiin liittyvä osaaminen, päihdetyö, palliatiivinen hoito, sekä saattohoito osaaminen. Vanhustyössä henkilöstön tulee hallita asiakkaan palvelutarpeen arviointi, sekä pystyä vastaamaan palvelutarpeeseen. Lisäksi henkilöstön tulee olla motivoitunutta työskentelemään moniammatillisesti. Henkilökunnan osaamistaso tulee esille asiakkaiden ja omaisten ollessa tyytyväisiä saamaansa palveluun. Henkilökunnan tyytyväisyys omaan työhön, sekä työssä kehittymisen mahdollisuuksiin kertovat myös osaamisesta ja sen johtamisen onnistumisesta. Erityistason osaamista omaavan henkilökunnan heikko saatavuus vaikuttaa alan imagoon. (THL 2021.)

Mikäli työnantajakuva organisaatiosta tai alalta on yleisesti vinoutunut, ei rekrytointi-ilmoituksen muutaman rivin positiivisella kuvauksella ja markkinoinnilla saavuteta paljon. Tällaisessa tilanteessa organisaation kannattaa hoitaa mielikuvaan taustalla vaikuttavat asiat kuntoon, hyvä niin kuin huonokin mielikuva kehittyä pidemmällä aikavälillä. Työnhakijat tarkastelevat organisaation taustaa internetin yhteisöpalvelimilta ja tutuilta kysymällä. Mikäli mielikuvaan vaikuttavat asiat eivät ole aidosti kunnossa ne selviävät kyllä hakijoille. Tämä valitettavasti voi olla suurin syy joidenkin organisaatioiden rekrytoinnin haasteiden taustalla. (Surakka 2009, 48–49.)

5.2 Rekrytointi-ilmoituksen visuaalisuus ja tekstin sävyt osana markkinointia

Kauhasen (2012, 80) mukaan suurissa organisaatioissa on tyypillistä, että ulkoisen viestinnän linjaukset on tehty valmiiksi. Tämä tarkoittaa esimerkiksi sitä, että asettelu ja logon tai muiden kuvien käyttäminen voi olla ennalta sovittua kaikkien organisaatiosta lähtevien rekrytointi-ilmoitusten kohdalla. Esihenkilölle jää lähinnä vastuu rekrytointi-ilmoituksen sisällön laatimisesta. Rekrytointi-ilmoituksen sisällön tyyliin kannattaa kiinnittää huomiota, koska rekrytointi-ilmoitus on tärkeä osa organi-

saation viestinnässä. Tekstin määrä ja oikeinkirjoitus ovat osa visuaalista ilmettä. Rekrytointi -ilmoituksen ulkoinen ilme on hyvä pitää tiiviinä. Liika teksti pienellä fontilla ei herätä mielenkiintoa. Tekstin sopiva fontti ja helppolukuisuus sen sijaan houkuttelevat lukemaan ilmoituksen. Ilmoituksen on hyvä olla persoonallinen erottuakseen. (Kajjala 2016, 227.)

Ihmisillä on poikkeuksellisen kehittynyt näköaisti. Ihmisen aivokuoren soluista yli neljännes käsittelee silmien kautta tulevia signaaleja. On arvioitu, että näkökyky välittää aivoihimme viestejä kahdeksan kertaa enemmän, kuin muut ihmisellä olevat aistit yhteisesti. Kohteen hahmottaminen katseella tapahtuu nopeasti ja tarkasti. Visuaalisesti esitetty asia paljastaa usein piirteitä, jotka voisivat muutoin jäädä piiloon tekstin sisältöön. Kuvat ja teksti voidaankin nähdä olevan toisiaan tukevia välitettäessä tietoa asioista. Visuaalisesti hyvin suunniteltu aineisto on kuvan ja tekstin sekamuotoinen kokonaisuus, joka auttaa hahmottamaan nopeasti monimutkaisinkin aiheen. (Koponen, Hilden & Vapaasalo 2016, 17–19.)

Visuaalisuudella saadaan nostettua rekrytointi-ilmoituksen kiinnostavuutta. Visuaalinen ilme jää yleensä tehokkaasti ihmisten mieleen. (Salli & Takatalo 2014, 28.) Rekrytointi-ilmoituksen visuaalisen ilmeen tulee sopia organisaation muuhun markkinointiin. Rekrytointi-ilmoituksessa käytettävät värit, fontti ja yleinen tyyli vaikuttavat ilmoituksen vetovoimaisuuteen. Erilaisten kuvien ja organisaation logon käyttäminen osana rekrytointi-ilmoitusta auttaa työnhakijaa kiinnittämään huomionsa ja mielenkiintonsa värikkääseen ja valtavirrasta erottuvaan ilmoitukseen. Myös erilaiset esittely videot tai äänet, jotka on tehty organisaation brändiin sopivaksi voivat herättää hakijan mielenkiinnon. (Kortetjärvi-Nurmi & Murtola 2015, 170–175.)

Värien käyttämisen tulee olla johdonmukaista. Asiasisältöjen korostaminen eri väreillä on tehtävä harkiten ja värien käytön johdonmukaisuus on tärkeää. Voimakkaimmat värit kannattaa sijoittaa asiasisällöltään oleellisimpiin asioihin ja niiden korostamiseen. Toissijainen informaatio puolestaan voidaan tuoda esiin vaaleamman sävyisiä värejä käyttäen. (Koponen, Hilden & Vapaasalo 2016, 115.)

5.3 Tekstissä käytettävä äänensävy organisaation äänensävynä

Moranin (2016) mukaan äänensävyillä voidaan viestiä monin eri tavoin. Englanninkielinen tone of voice -termi pitää sisällään tekstissä käytettävään äänensävyyn liittyviä aiheita. Filosofian professori Moran on tehnyt tutkimusta tekstien äänensävyistä yhdysvaltalaiselle Norman Nielsen Group (NNG) konsulttiyritykselle. Organisaation viestinnässä käytettävissä teksteistä voidaan havaita käytettävän paljon erilaisia äänensävyjä. Moran on luokitellut tutkimuksessaan organisaation viestintään liittyvien tekstien äänensävyt neljään eri asteikkoon, joiden avulla helpotetaan tekstien äänensävyn tunnistamista.

Ensimmäinen asteikko on hauska - vakava. Asteikolla voidaan tarkastella, onko tekstissä lähestytty aihetta humoristisesti vai vakavasti tai käytetty vaikkapa vain osittain huumoria muutoin vakava sisältöisessä tekstissä. Toinen asteikko on muodollinen – epävirallinen, jolla tarkastellaan, onko teksti muodollinen vai epävirallinen tai rento. Kolmas asteikko käsittelee sävyjä kunnioittava – epäkunnioittava. Tekstin sävy ei tyypillisesti ole tarkoituksella epäkunnioittava. Neljännellä asteikolla on sävyt asiallinen – innostunut/innostava. Näiden sävyjen avulla organisaatio viestii, onko se innostunut

viestimästään asiasta. Asiallinen sävy puolestaan ei juuri paljasta tunteita asiaan liittyen. Tutkimuksessa on myös selvitetty, että positiivinen, rento ja epämuodollinen sävy ovat toimineet parhaiten viestittäessä amerikkalaisessa yhteisössä. (Moran 2016.)

Oikarisen (2018, 7–122) väitöskirjassa on tutkittu humoristisen sävyn käyttämistä rekrytointi-ilmoituksissa. Huumorin käyttäminen jakaa mielipiteitä. Huumorin voidaan nähdä tekevän rekrytointi-ilmoituksesta pinnallisen. Huumorin käyttämisellä on kuitenkin paikkansa nykypäivän rekrytointi-ilmoituksissa. Huumorin käyttäminen rekrytoinnissa tulee lisääntymään tulevaisuudessa. Internet ja sosiaalinen media luovat hyvän alustan humoristisille rekrytointi-ilmoituksille. Huumori voi herättää työnhakijassa mielikuvan hauskasta organisaatiosta. Huumorilla on nähty olevan vaikutusta rekrytoinnin alkuvaiheessa. Humoristisen rekrytointi-ilmoituksen vaikutus jää lopulta kuitenkin pieneksi, työnhakijan tarkastellessa kokonaiskuvaa. Organisaation brändi määrittelee lähtökohtaisesti huumorin käyttämisen mahdollisuudet työpaikkailmoituksessa. Brändin ollessa perinteikäs, ei huumori sovi myöskään rekrytointi-ilmoitukseen.

Huumorin käyttämistä rekrytointi-ilmoituksissa on syytä harkita ja antaa mahdollisimman monen henkilön lukea rekrytointi-ilmoitus ennen julkaisemista. Näin voidaan testata, kuinka teksti ymmärretään. Väärin ymmärretty rekrytointi-ilmoitus voi tehdä haittaa organisaation imagolle. (Joki 2021, 67–71.) Ystävällinen, selkeä ja arvostava sävy rekrytointi-ilmoituksessa viestii arvostuksesta hakijoita ja tulevaa työntekijää kohtaan (Surakka 2009, 55).

6 JULKAISUKANAVAT

6.1 Työntekijät muuttuvat, muutoksen vaikutukset rekrytointi-ilmoituksiin, sekä julkaisukanaviin

Rekrytointiin eivät päde samat säännöt kaikenikäisten työntekijöiden kohdalla. Hakijat eivät välttämättä kiinnostu samoista asioista. Viimeiset vuosikymmenet ovat muuttaneet hakijoiden arvoja, sekä asenteita. Rekrytointi eri sukupolvien kohdalla lähteekin liikkeelle heidän omaksumiensa arvojen ymmärtämisestä. Esimerkiksi palkkaa enemmän voi merkitä mielekäs työ ja hyvin johdettu organisaatio, sekä tyytyväiset työntekijät. Myös työsuhde-edut, sekä vapaa-ajan ja työn sopiva suhde ovat merkityksellisiä. Tämän päivän työnhakijat kokevat sosiaalisen median ja internetin käyttämisen osaksi arkea. Työntekijöitä rekrytoitaessa voisi olla luontevaa pyytää rekrytointi-ilmoituksessa paperisen työhakemuksen sijaan esimerkiksi lyhyttä esittelyvideota. (Kaijala 2016, 151–152.)

Jokaisella työntekijällä on oma taustansa ja omat odotuksensa työstä. Työntekijät odottavat työltä usein asiallista palkkaa, sekä hyviä työsuhde-etuja. Palkan ja etujen lisäksi odotuksia kohdistuu mahdollisuuksiin kehittyä työssään ja vaikuttaa kehittymissuunnitelmaan. Työyhteisön avoin ja tasa-painoinen kommunikaatio ja kannustava ilmapiiri koetaan tärkeäksi. Rekrytointiviestinnän tyyli kertoo hakijalle myös organisaatiosta ja sen arvoista. Työntekijät päättävät rekrytointikokemuksensa perusteella, hakevatko he uudelleen töitä organisaatiosta. (Surakka 2009, 55.) Kiireisesti tehty ilmoitus, jossa ilmaistaan epämääräisesti, millaiseen tehtävään työntekijää haetaan, sekä korostettu lista osaamisvaatimuksista, ei juurikaan kerää työhakemuksia. Riskinä on myös saavuttaa hakijoita, jotka eivät ole sopivia tehtävään. (Kaijala 2016, 227.)

Tilastokeskuksen mukaan suomalaisten internetin käyttö median ja viestinnän seuraamiseen on lisääntynyt. Yhteisöpalveluita seurataan internetistä aktiivisesti. Nuoret käyttäjät seurasivat yleisimmin Facebookia ja Instagramia. (Suomen virallinen tilasto (SVT) 2020.) Holmin (2012, 242–243) tutkimuksen mukaan e-rekrytointi eli sähköisesti toteutettava rekrytointi on tullut jäädäkseen. Sähköisen rekrytoinnin hyviä puolia ovat sen joustavuus ja ajasta riippumattomuus. Rekrytointi-ilmoituksen laatiminen sähköisesti on kätevää ja rekrytointiin liittyvä viestintä on kaikkien saatavilla. Rekrytointi voidaan suorittaa työhaastatteluihin saakka internetin välityksellä.

6.2 Muodolliset ja epämuodolliset julkaisukanavat

Työpaikkailmoituksen julkaisukanavalla on merkitystä työnantajan julkisuuskuvaan. Viestintäkanavan valintaa kannattaa harkita. Käytettävissä olevia rekrytointikanavia ovat esimerkiksi lehdet, verkkorekrytointi, sosiaalinen media, organisaation omat internetsivut, työvoimatoimisto, rekrytointimes-
sut, oppilaitokset ja työvoimanvuokrausyritykset. Ilmoituksen julkaisukanavia on runsaasti. Yhden rekrytointi-ilmoituksen julkaisemiseen voidaan käyttää useita eri viestintäkanavia rinnakkain. (Joki 2021, 67–71.)

Rekrytointi-ilmoituksien julkaisukanavat voidaan jakaa muodollisiin ja epämuodollisiin. Muodollisena kanavana käsitetään lehdet, työvoimatoimisto, internet, oppilaitokset ja suorahakuyritykset. Epämuodollisia kanavia ovat suora kontakti mahdolliseen työntekijään tai organisaation muut yksiköt

työntekijöineen. Muodollisten ja epämuodollisten julkaisukanavien erona nähdään muodollisten hauilmoitusten täsmällisyys ja tarkka kohdentaminen. Epämuodollista rekrytointikanavaa käytetään usein selvitettyä, millaista työvoimaa on saatavana. (Barber 1998, 22–23.)

Tämän päivän rekrytointi-ilmoituksen julkaisukanavana sosiaalinen media tarjoaa tehokkaan ja laajan ympäristön ilmoittelulle, ollen myös kustannustehokas julkaisukanava. (Kaijala 2016, 142–143.) Rekrytointi-ilmoitusta julkaisevan organisaation valinnat riippuvat usein budjetista ja osaamisesta. Monet organisaatiot käyttävät myös rekrytointipalvelua, jossa on viimeisin osaaminen aiheeseen liittyen. Rekrytointikanavan valintaan vaikuttaa esimerkiksi millaiseen tehtävään, millaisella aikataululla ja millaisella budjetilla työntekijää haetaan. Edullisia rekrytointikanavia ovat omat internetsivut, CV-pankit, oppilaitokset sekä sisäinen rekrytointi-ilmoittelu. (Joki 2021, 67–71.)

Carpentier, Van Hove, Stockman, Schollaert, Van Theemsche & Jacobs (2017, 2696–2708) tutkimusartikkelin mukaan sairaanhoitajat, jotka olivat perehtyneet rekrytointivaiheessa organisaation Facebook sivuihin ja muuhun sosiaaliseen mediaan olivat innostuneempia ja kiinnostuneempia työskentelemään organisaatiossa. Tutkimuksen kohteena on ollut belgialainen sairaalaorganisaatio. Sosiaalisen median on nähty parantavan organisaation imagoa ja toimivan positiivisen mielikuvan herättäjänä rekrytointin yhteydessä. Tutkimuksen mukaan terveydenhuollon organisaatioiden on kannattavaa panostaa sosiaalisen median käyttämiseen rekrytointissa.

Kuntarekry on valtakunnallisesti käytössä oleva rekrytointipalvelu. Järjestelmä on tarkoitettu helpottamaan kaupunkien, kuntien, kuntayhtymien, sekä kuntien omistamien yritysten rekrytointiprosesseja. Työnantajat voivat ilmoittaa avoimista työpaikoista Kuntarekry nimisillä internetsivuilla. Lisäksi palvelu ilmoittelee aktiivisesti sosiaalisessa mediassa vapaana olevista työpaikoista. Kuntarekry-palvelu pitää sisällään paljon erilaisia rekrytointin tueksi kehitettyjä työkaluja, esimerkiksi anonyymiin rekrytointiin liittyen. Työnhaku onnistuu verkossa haastatteluihin saakka. Työnantajat saavat tiedon hakijoista ja he arvioivat kenet kutsuvat haastatteluun. Järjestelmä tuottaa yhteenvedon rekrytointiprosessista, joka helpottaa arkistointityötä. (Kuntarekry, 2022.)

Organisaatioissa käytetään usein sisäistä rekrytointia. Sisäisen rekrytointin kautta työntekijöille voidaan tarjota tilaisuus kehittyä työssään tai vaihtaa talon sisällä työnkuvaa. Sisäinen rekrytointi koetaan riskien kannalta vähäisempänä, koska työhön palkattava henkilö on ennestään tuttu ja organisaatio tiedostaa työntekijän heikkoudet ja vahvuudet. Tällainen rekrytointi on ulkoiseen rekrytointiin verrattuna edullista. Lisäksi sillä voidaan osoittaa organisaation olevan vastuullinen toimija, joka pitää työntekijöistään ja heidän urakehityksestään huolta. Monet organisaatiot laittavat vapaan työpaikan auki sisäiseen sekä ulkoiseen hakuun. Menettelyllä pyritään löytämään tehtävään sopivin hakija. (Kaijala & Tolvanen 2020, 127–129.)

TE-keskus on vanhin ja perinteikkäin rekrytointikanava, joka on aikojen saatossa muuntautunut ketterästi vallitsevan rekrytointitarpeen mukana. ELY ja TE-keskusten historia ulottuu yli 200 vuoden taakse. Viimeisten vuosikymmenten aikana nimet ovat vaihtuneet. 1970-luvulla perustettiin valtiollinen työnvälitys, joka sittemmin muuttui työvoimatoimistoksi. 2010-luvulla perustettiin TE-keskukset ja ne liitettiin ELY keskusten yhteyteen. (Elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskus, 2022.)

TE-keskus on työelämäpalveluja järjestävä, sekä tuottava valtion viranomainen. Palveluiden tarkoituksena on tukea työnhakijoiden nopeaa työllistymistä ja auttaa työnantajia ja yrityksiä löytämään työvoimaa. TE-keskus tarjoaa monenlaisia työllisyyspalveluja työnhakijoille ja niitä tarjoaville organisaatioille. Palvelu on tarkoitettu kaikille työelämän toimijoille. TE-keskuksen internetsivuilla ilmoitetaan laajasti vapaista työpaikoista. Lisäksi sivuilta löytyy TE-live, jossa voi katsoa suoria lähetyksiä vapaista työpaikoista. (TE-palvelut 2022.)

TE-keskuksen rekrytointi-ilmoitusten julkaisukanavia ja niiden tehokkuutta on tutkittu. Tutkimuksen mukaan TE-keskuksen internetpalvelut te-palvelut.fi ja mol.fi ovat olleet ylivoimaisesti tehokkain julkaisukanava rekrytointi-ilmoittelussa paikkojen täyttämisen kannalta katsottuna. Muita tarkasteltuja palveluja olivat esimerkiksi yritysten omat internetsivut, lehti-ilmoittelu ja yritysten tuottamat työvälityspalvelut. TE-toimiston käyttäminen julkaisukanavana on merkittävässä roolissa työpaikkojen täyttymisen kannalta. Suhteellisesti asiaa tarkasteltuna voitiin havaita, että TE-keskuksen palveluja käytettiin erittäin paljon ja niiden toimivuus todettiin hyväksi myös tässä yhteydessä. Suhteellista onnistumista tarkastellessa voitiin havaita, että omassa mittakaavassaan tehokkaimpia julkaisukanavia olivat internetissä toimivat erilaiset työvälityspalvelut ja rekrytointi-ilmoitusten suora jakaminen entisille työntekijöille. (Valtakari, Nyman, Müller & Kesä 2014, 54–61.)

Julkaisukanavista tehottomimpana esiintyi lehti-ilmoittelu, työpaikkojen omat internetsivut sekä opilaitoksien välityspalvelut. Tutkimuksessa otettiin huomioon, että hakijat ovat voineet huomata työpaikka ilmoituksen useista julkaisukanavista. Tyypillisesti organisaatiot käyttivät keskimäärin kahta tai kolmea eri julkaisukanavaa rekrytointi-ilmoittelussaan. Tutkimuksessa oli huomattavaa, että esimerkiksi sosiaalisen median käyttäminen julkaisukanavana mukana olleissa organisaatioissa oli yllättävän vähäistä. Tutkimus on julkaistu 2014. (Valtakari ym. 2014, 54–61.)

7 OPINNÄYTETYÖN TARKOITUS, TAVOITE JA TUTKIMUSKYSYMYKSET

7.1 Opinnäytetyön tarkoitus

Suomalaisen väestön ikärakenne haastaa järjestelmää. Vuosina 2010–2030 työelämästä poistuu vuosittain 11 000–12 000 työntekijää enemmän, kuin uusia tulijoita on. Samalla väestön ikääntyessä terveyspalveluiden tarve kasvaa ja hoitajia tarvitaan yhä enemmän. Hoitotyön kentällä pyritäänkin hakemaan ratkaisua haasteeseen. Rekrytointin tehostaminen nähdään eräänä keinona edistää työvoiman saatavuutta. (Surakka 2009, 13–15.)

Työntekijöiden heikko saatavuus on vanhustyössä haaste. Opinnäytetyö on tilanteen kannalta yhteiskunnallisesti ajankohtainen ja tarpeellinen. Rekrytointi-ilmoitusten kehittäminen vetovoimaisemmaksi tukee työvoiman tavoittamista.

Työn tarkoitus on tutkia miten rekrytointi-ilmoituksia pitäisi kehittää, että ne olisivat entistä vetovoimaisempia.

7.2 Opinnäytetyön tavoite ja tutkimuskysymykset

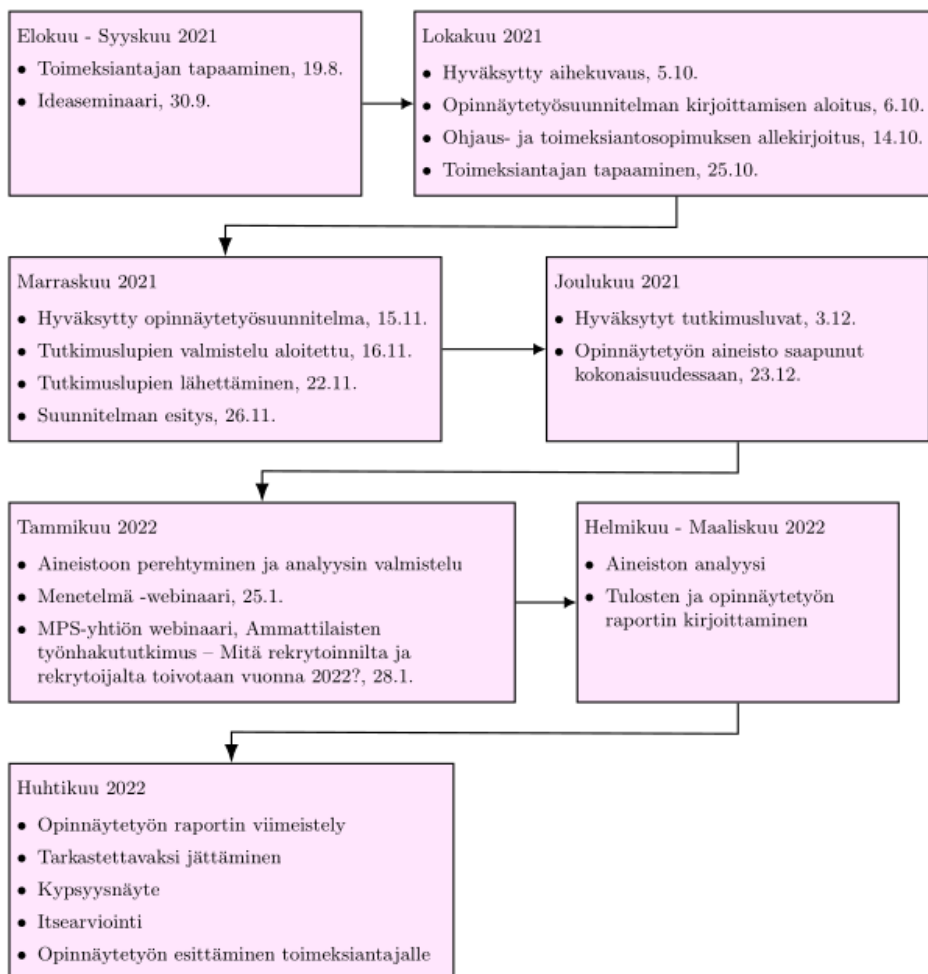
Opinnäytetyön tavoitteena on tutkimuksen keinoin tuottaa tietoa, mitkä tekijät vaikuttavat rekrytointi-ilmoitusten vetovoimaisuuteen. Opinnäytetyö on monimenetelmäinen. Menetelmien painopiste on laadullisessa eli kvalitatiivisessa tutkimuksessa.

Opinnäytetyön tutkimuskysymykset:

1. Mitkä asiat lisäävät työpaikan kiinnostavuutta vanhustyön rekrytointi-ilmoituksissa?
2. Mitkä rekrytointi-ilmoitusten julkaisukanavat ovat tehokkaita ja onko julkaisukanavien käyttäminen monipuolista?

8 OPINNÄYTETYÖPROSESSIN AIKATAULU

Opinnäytetyön tekeminen alkoi elokuussa 2021. Tässä luvussa on kuvattu opinnäytetyön toteutuksen keskeisimpiä vaiheita aikatauluineen. Vaiheet on esitetty myös kuvassa 1.



KUVA 1. Opinnäytetyön aikataulu ja välivaiheet.

Opinnäytetyön aiheen etsiminen vanhustyön kehittämiseen liittyen oli luonteva valinta, koska opinnäytetyön tekijän työura painottuu vanhustyöhön. Aihetta lähdettiin etsimään Vetovoimainen vanhustyö -hankkeelta. Hankkeen työntekijöiden kanssa pidettiin teams-tapaaminen, jossa ideoimme aihetta yhdessä. Ideointivaiheessa huomioitiin, että opinnäytetyön aihe vastaa hankkeen tarpeisiin. Lisäksi pyrittiin löytämään aihe, joka kiinnostaa tutkimuksen tekijää.

Aiheen täsmennyttyä kirjoitettiin aihekuvaus, jonka hyväksyminen ja esittäminen tapahtui syyskuussa 2021. Aihekuvaus hyväksymisen jälkeen laadittiin ohjaus- ja toimeksiantosopimus. Opinnäytetyön työsuunnitelman kirjoittaminen aloitettiin syys-lokakuun vaihteessa 2021. Suunnitelman kirjoitusvaiheessa pidettiin opettajan kanssa ohjauskeskustelu. Suunnitelma palautui hyväksyttynä 15.11.2021. Hyväksymisen jälkeen suunnitelma esiteltiin opinnäytetyöprosessiin liittyvässä seminaarissa.

Tarvittavat tutkimuslupahakemukset liitteineen lähetettiin marraskuussa 2021. Myönteiset tutkimuslupa päätökset saapuivat joulukuussa 2021. Aineiston kerääminen organisaatioista aloitettiin yhteis-

työssä kirjaamojen työntekijöiden, sekä yksityisen hoivakodin esimiehen kanssa. Aineisto oli saapunut kokonaisuudessaan joulukuun 2021 loppuun mennessä. Tammikuussa 2022 aloitettiin aineiston valmistelemisen analyysiä varten. Aineiston analyysi tehtiin valmiiksi maaliskuun 2022 alussa. Tulokset ja johtopäätökset kirjattiin opinnäytetyöraporttiin analyysin valmistumisen jälkeen. Opinnäytetyöraportin kirjoittaminen ja viimeistelemisen jatkuivat maaliskuu-huhtikuussa 2022. Opinnäytetyön palautettiin tarkastukseen huhtikuun loppupuolella 2022.

9 AINEISTO JA MENETELMÄLLISET VALINNAT

9.1 Aineiston käytettävyyteen liittyviä kysymyksiä

Valmiiden tekstimateriaalien käyttäminen havaintoaineistona edellyttää kriittistä arviointia. Arvioinnin tukena voi käyttää seuraavia kysymyksiä: Kuka materiaalin on koonnut ja tuottanut ja millainen uskottavuus ja maine aineistolla on? Missä ja milloin teksti on tuotettu? Millainen tarkoitus tekstillä on? Millainen teksti on sisällöltään? Mihin tutkimusongelmiin aineistolla pyritään vastaamaan? Lisäksi aineiston käyttämisen perusteet, sekä soveltuvuus juuri omaan tutkimukseen tulee tehdä kriittisesti. Vasta tämän kriittisen arvioinnin jälkeen voidaan nähdä perustelluksi käyttää aineistoa omassa tutkimuksessa. (Vilka 2007a, 28–29.) Seuraavissa kappaleissa tarkastellaan aineistoa Vilkan kirjassaan esittämiin dokumenttiaineiston käytettävyyden arviointiin liittyviin kysymyksiin peilaten.

Ensimmäinen kysymys liittyy dokumenttiaineiston alkuperään ja tekijään, sekä tekijän arvovaltaan. Aineisto on tuotettu osana organisaatioiden rekrytointiprosesseja. Rekrytointi-ilmoitusten laatimista varten organisaatioilla on ollut käytössä pohja, joka määrittää ilmoituksen asettelun. Rekrytointi-ilmoitusten sisältö on laadittu vanhustyön organisaatioiden esihenkilöiden toimesta.

Seuraava kysymys koskee aineiston tuottamisen ajankohtaa ja tarkoitusta mihin aineisto on tuotettu. Rekrytointi-ilmoitukset ovat laadittu rekrytointiprosessien alkuvaiheessa vuoden 2021 aikana olleissa rekrytoinneissa. Tieto julkaisukanavista on kirjattu rekrytointiprosessi koosteeseen, joka on arkistoitu useiden vuosien ajaksi. Kooste arkistoidaan jokaisen tehdyn rekrytointiprosessin kohdalla. Arkistoinnin syynä on esimerkiksi mahdolliset rekrytointiprosessia koskevat kantelut.

Seuraava kysymys koskee aineiston uskottavuutta ja mainetta. Dokumenttiaineiston uskottavuuteen vaikuttaa niiden julkinen käyttötarkoitus. Rekrytointi-ilmoituksella haetaan organisaatioon työntekijää. Organisaation edun mukaista on pyrkiä luomaan mahdollisimman uskottava ja hyvä rekrytointi-ilmoitus, joka tukee myös organisaation imagoa. Tiedot julkaisukanavista ja hakijamääristä ovat tutkimuksessa lisätietoina. Lisätietojen tarkoitus on tuoda erilaisia näkökulmia tutkimukseen ja samalla lisätä työn luotettavuutta. Rekrytointi-ilmoitusten kehittämisen tarve nousee heikosta työvoiman saatavuudesta. Rekrytointi-ilmoittelun kehittämiseksi nähdään tarve.

Lisäksi esitetään kysymys tekstin sisällöstä ja mihin tutkimusongelmiin aineisto vastaa. Dokumenttiaineisto pitää sisällään rekrytointiviestintää. Sisältö on rekrytointi-ilmoitusten, sekä julkaisukanavien osalta tekstiä. Työpaikkahakemuksien määrä ilmaistaan aineistossa numeraalisesti. Aineiston moninaisuus huomioidaan tutkimusmenetelmiä valitessa. Aineistoa käsittelemällä haetaan vastausta tutkimuskysymyksiin, jotka esitetään luvussa kolme.

9.2 Aineisto

Dokumenttiaineiston keräämistä varten lähetettiin tarvittavat tutkimuslupa-anomukset liitteineen organisaatioihin, joiden kanssa oli käyty alustavaa keskustelua opinnäytetyöhön osallistumisesta. Tutkimuslupien saamisen jälkeen aloitettiin aineiston kerääminen organisaatioiden kirjaamossa työskentelevien työntekijöiden ammattitaitoisella avulla. Yksityisen hoivakodin osalta aineiston keräsi ja

lähetti hoivakodin esihenkilö. Opinnäytetyössä aineistona käytetään vanhustyön rekrytointi-ilmoituksia. Lisäksi kerättiin tietoa, kuinka paljon hakijoita on ollut/rekrytointi-ilmoitus, sekä tiedot käytetyistä rekrytointi-ilmoitusten julkaisukanavista.

Aineiston keräämisen jälkeen tehtiin vielä lisärajaus aineistolle. Opinnäytetyössä keskitytään tutkimaan rekrytointi-ilmoituksia, jossa organisaatioon on haettu yhtä työntekijää kerrallaan. Monikkohakuja vanhustenhuollon työntekijöille oli tehty runsaasti vuoden 2021 aikana organisaatioissa, joista aineisto kerättiin. Monikkohakujen poisjääminen opinnäytetyöstä vähensi tutkittavaa aineistoa. Monikkohakujen ei nähty kuitenkaan tuovan juurikaan uutta näkökulmaa tutkittavan aineiston sisällön kannalta. Monikkohaku ilmoitteluun pätee samat vetovoimatekijät, kuin yksilöhakuihin. Tutkimuksen tuloksia voi soveltaa myös monikkohaku ilmoitteluun. Aineisto kerättiin vuodelta 2021.

Aineistoa kerättiin yhden kaupungin ja yhden kunnan vanhuspalveluyksiköistä Pohjois-Savon alueelta. Lisäksi mukana oli yksityisen hoivakodin tuottamia rekrytointi-ilmoituksia lisätietoineen. Yksityisen hoivakodin osalta aineiston koko oli poikkeava, koska osa aineistosta ei ollut saatavilla arkistointiin liittyvistä syistä koko vuoden 2021 osalta. Dokumenttiaineiston kerääminen eri organisaatioista antaa laajemman näkökulman tutkittavaan aiheeseen.

9.3 Aineiston kuvaus

Kunnalta saatu alkuperäinen dokumenttiaineisto piti sisällään 34 rekrytointi-ilmoitusta. Ilmoitusten lisäksi aineistossa oli tieto, kuinka monta työhakemusta/rekrytointi-ilmoitus on saapunut, sekä tieto missä ilmoitus on julkaistu. Ilmoitukset käytiin läpi alustavasti lukemalla ja tehtiin karsinta opinnäytetyöhön soveltumattomista rekrytointi-ilmoituksista. Karsiutuneita ilmoituksia oli ensimmäisellä kieroksella kuusi kappaletta. Karsinta tehtiin opinnäytetyön rajauksen ohjaamana. Karsiutuneiden ilmoitusten joukossa oli neljä esimiestyöhön suunnattua rekrytointi-ilmoitusta. Palveluohjaajan haku, sekä yksi keskeneräinen rekrytointi, josta ei ollut saatavilla lisätietoja. Aineiston käsittelyn myötä karsittiin pois monikkohakuja koskevat rekrytointi-ilmoitukset. Lopullinen tutkimukseen soveltuvien rekrytointi-ilmoitusten määrä Pohjois-Savolaisen kunnan osalta oli 16 ilmoitusta lisätietoineen.

Kaupungilta saatu dokumenttiaineisto sisälsi 59 rekrytointi-ilmoitusta lisätietoineen. Ilmoitusten alustavan läpikäymisen yhteydessä ilmoituksia karsiutui pois 14 kappaletta. Karsiutuneet rekrytointi-ilmoitukset käsittelivät sairaalan osastoille tai kotisairaalaan hakuja. Lisäksi pois karsiutui osastonhoitajan, sekä terveydenhoitajan rekrytointi-ilmoituksia. Lisäksi aineistosta jäi pois työntekijöiden monikkohaut. Opinnäytetyön rajaukseen soveltuvia rekrytointi-ilmoituksia oli 27 kappaletta.

Yksityisen palveluntuottajan mukaan saaminen opinnäytetyöhön oli haastavaa. Opinnäytetyöhön pyrittiin saamaan mukaan yksi iso yksityinen toimija, mutta heiltä tuli kieltävä vastaus. Lisäksi työhön pyrittiin saamaan mukaan pienempi yksityinen toimija, joka joutui jäämään pois arkistoitujen rekrytointi-ilmoitusten katoamisen vuoksi. Lopulta mukaan saatiin yksityinen hoivakoti.

Yksityiseltä hoivakodilta saatu aineisto oli ajalta 1.9 - 31.11.2021. Dokumenttiaineisto piti sisällään viisi rekrytointi-ilmoitusta, joista esikarsinnassa opinnäytetyöhön soveltumattomaksi huomattiin keittiöhenkilön ja tukityöntekijän rekrytointiin liittyvät ilmoitukset. Opinnäytetyön rajauksen mukaisia rekrytointi-ilmoituksia oli kolme kappaletta.

Opinnäytetyössä käytettävän dokumenttiaineiston lopullinen kokonaismäärä oli 46 rekrytointi-ilmoitusta lisätietoineen.

9.4 Menetelmälliset valinnat

Kyseessä on tutkimuksellinen opinnäytetyö, joka toteutettiin monimenetelmäisesti. Sotkasiiran (2015, 126–127) mukaan tutkimus nähdään monimenetelmäisenä, kun se yhdistää vähintään yhden määrällisen menetelmän yhteen laadulliseen menetelmään. Menetelmien käyttämisen vaihtoehtoina on käyttää niitä analyysissä rinnakkain tai analysoida aineistoa eri menetelmillä peräkkäin. Tässä työssä käytettyihin menetelmiin päädyttiin perehtymällä laajasti tutkimusmenetelmäkirjallisuuteen. Peilaamalla erilaisten menetelmien soveltuvuutta aineistoon ja tutkimuskysymyksiin, tultiin lopputulokseen, että menetelmät ovat pääpainoltaan kvalitatiivisia eli laadullisia. Pelkästään laadullisella otteella ei kuitenkaan koettu saatavan riittävän selkeitä vastauksia tutkimuskysymyksiin. Aineiston analyysiä päädyttiin jatkamaan kvantifioimalla. Kvantifiointi on kvantitatiivinen eli määrällinen menetelmä, jolla voidaan jatkaa laadullista sisällönanalyysiä määrällisesti. Aineistosta lasketaan käsitteiden tai käsitteiden sisältämien asioiden esiintyminen aineistossa ja esitetään asia numeraalisessa muodossa. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 138).

Laadullisella tutkimuksella etsitään merkityskokonaisuuksia ja pyritään ymmärtämään ihmisten tuottamia subjektiivisia ja monitulkintaisiakin kokonaisuuksia (Vilka 2021a, luku 1). Laadullisessa tutkimuksessa käytettävä aineisto voi olla kerätty esimerkiksi haastattelemalla, kyselylomakkeella, havainnoimalla, tai keräämällä valmiita dokumenttiaineistoja tutkimuskäyttöön. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 62.)

Määrällisillä tutkimusmenetelmillä on tarkoituksena antaa yleiskuva mitattavien ominaisuuksien välisistä eroavaisuuksista ja suhteista. Määrällisessä tutkimuksessa käytettyä aineistoa on voitu kerätä esimerkiksi postikyselyillä, lomakehaastattelulla tai systemaattisella havainnoinnilla. (Vilka 2007b, 27.)

Laadullisen ja määrällisen tutkimuksen ei tarvitse toimia vastakkainasetteluna ja kritiikkinä toisilleen, vaan ne voidaan nähdä myös toisiaan täydentävänä. Kumpaakin tarvitaan ja niiden käyttämiselle löytyy paikkansa. Menetelmien yhdistämisellä voidaan saavuttaa kiinnostavia näkökulmia tutkimuksessa. (Töttö 2000, 10–17.) Tutkimuksen dokumenttiaineiston käsittelyssä käytettävät menetelmät olivat havainnointi, teoriaohjaava sisällönanalyysi, sekä kvantifiointi. Menetelmien käyttämistä kuvataan tarkasti seuraavissa alaluvuissa.

Ennen analyysiä kävimme ohjaajani kanssa kriittistä pohdintaa menetelmien sopivuudesta. Työhön pohdittiin vaihtoehtoisesti diskurssianalyysiä menetelmäksi. Päädyimme kuitenkin toteamaan, että diskurssianalyysin vaativuuden vuoksi sen käyttäminen edellyttäisi laajaa ja aikaa vievää perehtymistä menetelmään ja sen käyttöön. Jokisen, Juhilan & Suonisen (2016, 25–26) mukaan diskurssianalyysiin sisään pääseminen voi tuntua vaikealta. Menetelmä sisältää päällekkäisiä ja rinnakkaisia käsitteitä, jotka voivat vaikuttaa sekavalta. Menetelmän käyttäminen vaatii tutkijalta kykyä tarkastella todellisuutta erilaisesta näkökulmasta totuttuun verrattuna.

9.4.1 Dokumenttiaineiston käsittely havainnoimalla

Havainnointi on laadullinen menetelmä. Havainnoitavana kohteena voidaan käyttää lähes mitä tahansa ihmisen laatimaa teksti- tai kuva-aineistoa. Havainnointi ei ole sattumanvaraista asioiden havainnointia, vaan aineistoa lähestytään esimerkiksi empiiristen kysymysten kautta. Empiiriset kysymykset asetetaan siten, että niillä etsitään vastausta tutkimuskysymyksiin, sekä edistetään työn tavoitteisiin pääsemistä. Kysymysten avulla aineistosta seulotaan tutkimuksen kannalta tärkeät havainnot. Tutkittavalle aineistolle voidaan luoda myös asiarunko, jonka mukaan havaintoja tehdään. Havaintorungon luomisessa voidaan käyttää tukena teorian tietoa. (Vilka 2021b, luku 5.)

Tässä työssä havainnoinnin keinoja käytettiin aineistosta työn kannalta oleellisten tietojen seulontaan ja järjestämiseen analyysiä varten. Aineiston käsittely aloitettiin lukemalla aineistoa läpi useaan kertaan. Aineiston havainnointia varten luotiin havainnointirunko peilaamalla dokumenttiaineistoa ja teorian tietoa tutkimuskysymyksiin. Havainnointirunkoon muodostui kolme kysymysmuodossa olevaa osakokonaisuutta. Kysymykset olivat:

- Kuinka työnhakijan kiinnostus pyritään herättämään rekrytointi-ilmoituksissa?
- Miten osaamisvaatimukset ja edellytykset työssä onnistumiselle on ilmaistu?
- Missä ilmoitus on julkaistu?

Kysymyksiä alle muodostettiin vielä tarkentavia kysymyksiä. Työssä käytetty havainnointirunko on löydettävissä liitteenä. (Liite 1.)

Alkuperäiset rekrytointi-ilmoitukset koottiin Word tiedostoksi. Ilmoitusten alapuolelle lisättiin havainnointirunko. Jokainen tutkimuksessa mukana oleva rekrytointi-ilmoitus käytiin systemaattisesti läpi havainnointirungon kysymysten mukaisesti, poimien kysymyksiin vastaavia ilmaisuja. Ilmaisut poimittiin alkuperäisessä muodossaan ja liitettiin havainnointirungon kysymysten alle. Vilkan (2007b, 29–30) mukaan systemaattinen havainnointi soveltuu tekstien ja arkistomateriaalien havainnointiin. Havainnoitavan materiaalin tulee olla sisällöllisiltä ominaisuuksiltaan tutkimusongelmaan tietoa antava. Systemaattinen havainnointi toteutetaan tyypillisesti ennalta suunniteltua lomaketta hyödyntäen. Systemaattinen havainnointi sopii hyvin yhteen myös kvantitatiivisen eli määrällisen tutkimuksen kanssa. Työssä käytetty havainnointi pitää sisällään erityisesti systemaattisen havainnoinnin piirteitä. Tämä havainnoinnin muoto sopi hyvin dokumenttiaineiston käsittelyyn. Lisäksi menetelmän yhteensopivuus kvalitatiivisten ja kvantitatiivisten menetelmien kanssa tuli huomioida valittaessa dokumenttiaineiston käsittelyyn sopivaa keinoa.

Havainnoinnin lopputuloksena saatiin koostettua dokumenttiaineistosta järjestelmällisesti esiin tutkimuksen kannalta oleellisia ja kiinnostavia asioita. Esimerkkinä mainittakoon työnhakijan kiinnostuksen herättämiseen liittyvät työyksikön ja vanhustyön esittelyssä käytetyt ilmaisut. Havainnoitaessa huomattiin, että ilmaisut olivat pituudeltaan ja sisällöltään hyvin erilaisia. Osa ilmoituksista piti sisällään erittäin pitkiä ja kattavia esittelyjä. Toisaalta osa ilmoituksista piti sisällään niukkoja yhden lauseen pituisia esittelyjä.

9.4.2 Teoriaohjaava sisällönanalyysi

Sisällönanalyysi voidaan nähdä kolmevaiheisena prosessina. Vaiheet ovat aineiston pelkistäminen eli redusointi. Toisessa vaiheessa aineisto ryhmitellään eli klusteroidaan. Kolmannessa vaiheessa tehdään abstrahointi, eli käsitteellistäminen. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 133–134.)

Laadullisessa tutkimuksessa sisällönanalyysiä voidaan tehdä aineistolähtöisesti, teoriaohjaavasti tai teorialähtöisesti. Teoriaohjaava sisällönanalyysi etenee lähtökohtaisesti aineiston ehdoilla, kuten aineistolähtöinen sisällönanalyysi. Eroavaisuus aineistolähtöisen ja teoriaohjaavan sisällönanalyysin välillä tulee esiin abstrahointivaiheessa. Aineistolähtöisessä sisällönanalyysissä teoreettiset käsitteet nousevat aineistosta, kun puolestaan teoriaohjaavassa sisällönanalyysissä käsitteet tuodaan teoriasta, ilmiöstä jo tiedettyinä. Teoriaohjaavan analyysin päättelylogiikan taustalla on usein abduktiivinen päättely tai sen piirteitä. Teoriaohjaavassa sisällönanalyysissä tutkijan ajatteluprosessia ohjaa vaihdellen aineisto ja teoria. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 110, 133.) Tässä työssä käsitteet tuotiin analyysiin teoriasta. Käsitteisiin palataan seuraavien kappaleiden aikana.

Teoriaohjaavassa sisällönanalyysissä on tehtävä valinta, että poimitaanko aineistosta asioita ja ilmauksia jonkun teorian mukaisesti vai lähestytäänkö aineistoa sen omilla ehdoilla ja vasta analyysin edetessä sidotaan aineisto sopivaan teoriaan. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 133.) Tässä työssä teoriaohjaavan sisällönanalyysin teoriakytkentänä toimi opinnäytetyön teorian kautta johdettu analyysirunko, joka johdettiin luokittelemalla teorian sisältämiä asioita yhdistäviin luokkiin saakka. Analyysirunko on aihe teemoiltaan samantyylinen, kuin havainnointiin käytetty runko, jonka muodostumisessa aineistolla oli vahva rooli.

Analyysirunko koostuu neljästä yhdistävästä luokasta asiasisältöineen.

- Ensimmäinen yhdistävä luokka oli työnhakijan mielenkiinnon herättäminen rekrytointi-ilmoituksissa. Asiasisältöön kuului työsuhteen laatu, työyksikön ja tehtävän esittely, palkkaus sekä työsuhte-edut.
- Toinen yhdistävä luokka oli kelpoisuusvaatimukset, toiveet ja ohjeet rekrytointi-ilmoituksissa. Asiasisältöön kuului osaamisvaatimukset ja toiveet, sekä ohjeet.
- Kolmas yhdistävä luokka oli markkinointi rekrytointi-ilmoituksissa. Asiasisältöön kuului sijainnin markkinointi, työn ja organisaation markkinointi, visuaalisuus ja tekstin sävyt osana markkinointia ja organisaation äänensävyt.
- Neljäs yhdistävä luokka oli rekrytointi-ilmoituksien julkaisukanavat. Asiasisältöön kuului työntekijöiden muuttumisen vaikutukset rekrytointi-ilmoituksiin ja erilaiset julkaisukanavat.

Analyysissä aineistosta poimittiin asioita analyysirungon mukaisesti. Esimerkki analyysirungon muodostumisesta löytyy liitteenä. (Liite 2.)

Pelkistämisen eli redusointivaiheessa alkuperäisilmaisuja kerättiin listamaiseen muotoon jaotellen niitä analyysirungon mukaisesti. Alkuperäisilmaisut oli kerätty alustavasti jo havainnoinnin yhteydessä järjestelmälliseen muotoon. Analyysirungon yhdistäville luokille ja asiasisällöille määriteltiin kuitenkin vielä omat värit. Alkuperäisilmaisut käytiin tarkastuksen omaisesti läpi merkitsemällä ne määrättyillä väreillä. Lopuksi tarkkaan jaetut alkuperäisilmaisut koostettiin listamaiseen muotoon analyysirungon

mukaiseen järjestykseen. Listaamisen jälkeen alkuperäisilmaisuille kirjattiin pelkistetyt ilmaisut. (Liite 3.)

Ryhmittely- eli klusterointivaiheessa redusoinnilla saadut ilmaukset käydään läpi, etsien samankaltaisuuksia. Klusteroimalla muodostetaan luokkia ilmaisuista. Samaa tarkoittavat käsitteet kootaan luokiksi. Käsitteitä ryhmitellään alaluokkiin, yläluokkiin, sekä pääluokkiin, jotka syntyvät yhdistämällä yläluokkia keskenään. Abstrahoinnin tarkoituksena on erotella tutkimuksen kannalta oleellinen tieto, jonka perusteella muodostetaan teoreettisia käsitteitä. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 133–135.)

Analyysin teoriaohjaavuus huomioiden yhdistävät käsitteet tuotiin teoriasta. Analyysirungon mukaisesti yhdistäviin käsitteisiin ei tehty analyysin aikana muutoksia. Käsitteet olivat työnhakijan mielenkiinnon herättäminen rekrytointi-ilmoituksissa, kelpoisuusvaatimukset, toiveet ja ohjeet rekrytointi-ilmoituksissa, markkinointi rekrytointi-ilmoituksissa ja rekrytointi-ilmoituksien julkaisukanavat. Esimerkki analyysin etenemisestä löytyy liitteenä. (Liite 4.)

9.4.3 Kvantifiointi

Tuomen & Sarajärven (2018, 135–137) mukaan sisällönanalyysin jatkaminen kvantifioimalla on keino saada erilaista näkökulmaa tutkimukseen. Kvantifioimalla aineistosta saadaan täsmällistä tietoa, joka tarkentaa tutkijalle aineiston sisällön laatua. Menetelmän avulla sisällönanalyysissä muodostuneiden käsitteiden tai luokitusten esiintyminen lasketaan aineistosta ja esitetään taulukkomuodossa. Kvantifioinnista voidaan käyttää myös nimitystä sisällön erittely.

Tutkimuksessa haluttiin saada mahdollisimman tarkka vastaus tutkimuskysymyksiin. Kvantifioimalla eli laskemalla käsitteiden ja niiden asiasisältöjen esiintyminen aineistossa, saatiin esiin yksityiskohtaista tietoa rekrytointi-ilmoituksien sisällönlaadusta.

Osana dokumenttiaineistoa oli lisätieto, kuinka monta työhakemusta rekrytointi-ilmoitus on kerännyt. Alkuperäisistä rekrytointi-ilmoituksista tehtiin kolme ryhmää saapuneiden työhakemuksien määrän mukaan. Ryhmässä yksi oli nollasta yhteen hakemusta keränneet ilmoitukset (21 kappaletta). Ryhmässä kaksi oli kahdesta neljään työhakemusta keränneet ilmoitukset (17 kappaletta). Ryhmässä kolme oli viidestä kahdeksaan työhakemusta keränneet ilmoitukset (8 kappaletta).

Taulukon vasempaan reunaan kirjattiin teoriaohjaavan sisällönanalyysin kautta muodostuneet käsitteet asiasisältöineen. Käsitteet, sekä asiasisällöt löytyvät kirjattuna luvusta 8.5.2. Laskeminen suoritettiin käymällä jokainen tutkimuksessa mukana oleva alkuperäinen rekrytointi-ilmoitus läpi, ja laskeamalla niihin liittyvien käsitteiden asiasisältöjen esiintyvyyttä. Lisäksi aineistosta haluttiin vielä laskea tarkemmin, millä tavalla asiat esiintyvät dokumenttiaineistossa. Esimerkiksi työnhakijan kiinnostuksen herättäminen rekrytointi-ilmoituksessa käsitteen sisältämän palkkatiedon esiintyminen laskettiin numeraalisena, tekstinä tai puuttuvana tietona. Tulos kirjattiin taulukkoon ryhmäkohtaisesti. Yhteenvetona mainittakoon vielä, että taulukosta löytyy siis numeraalinen tieto käsitteen asiasisällön esiintymisestä ryhmäkohtaisesti, sekä yhteenlaskettuna. Kvantifiointitaulukko löytyy liitteistä. (Liite 5.)

10 TUTKIMUSTULOKSET

10.1 Työntekijän kiinnostuksen herättäminen rekrytointi-ilmoituksissa

Työntekijän kiinnostuksen herättäminen rekrytointi-ilmoituksessa pitää sisällään aineistossa esiintyneet maininnat ammattihenkilön työsuhteen vakituisuuteen tai määräaikaisuuteen liittyen. Yhdistävän käsitteen alle luokiteltiin myös kuuluvaksi työyksikön esittelyyn, sekä työnkuvaukseen liittyvät maininnat. Lisäksi palkan ilmaiseminen ja työhön liittyvät edut nähtiin kiinnostusta herättävinä tekijöinä. Kvantifioimalla saadut vastaukset esitetään muuntamatta niitä prosenttimuotoon. Prosenttien koettiin vääristävän tuloksien luettavuutta suhteessa otantaan. Tuloksia tarkastellaan suhteellisesti, koska kvantifioinnissa olleiden ryhmien rekrytointi-ilmoituksien määrät olivat erilaisia.

Työsuhteen vakituisuuteen tai määräaikaisuuteen liittyvät ilmaisut laskettiin aineistosta. Asiaa käsiteltiin jokaisessa 46:ssa rekrytointi-ilmoituksessa. Vakituksia työntekijöitä haettiin yhteensä 17 kertaa ja määräaikaisia yhteensä 29 kertaa. Tarkasteltaessa ilmaisujen esiintymistä kvantifioinnissa käytettyjen ryhmien välillä, voitiin huomata, että ryhmässä yksi ilmaisu määräaikaisuudesta oli selkeästi eniten 18/21. Tarkasteltaessa samaa asiaa ryhmästä kolme, määräaikaisuus tuli esiin ainoastaan yhden kerran, kyseinen ilmoitus koski vuorotteluvapaan pitkää sijaisuutta.

Työyksikön esittelyksi laskettiin ilmaisut, joissa käsiteltiin työyksikköä tai esiteltiin sitä. Esittelyt olivat vaihtelevan pituisia. Lyhin ilmaisu, joka otettiin mukaan tarkasteluun, oli yhden lauseen mittainen. Pisimmillään työyksikköä oli esitelty puolensivun verran.

”Kyseessä on ikääntyneiden lyhytaikashoidon yksikkö.” Esimerkki lyhimmästä tarkasteluun otetusta työyksikön esittelystä.

Työyksikön esittelyksi laskettavia ilmaisia esiintyi yhteensä 13 kertaa tutkimuksessa mukana olleessa aineistossa. Tarkasteltuna työyksikön esittelyyn liittyviä ilmaisia ryhmittäin voitiin todeta, että työyksiköitä oli esitelty jokaisessa ryhmässä melko vähäisesti. Eniten esittelyjä oli tehty ryhmän kaksi rekrytointi-ilmoituksista. Ryhmästä kaksi löytyi noin puolet kaikista tehdyistä työyksikön esittelystä.

Työnkuvaukset olivat myös vaihtelevan pituisia. Työnkuvauksen esiintymistä haluttiin tarkastella lisäksi sen mukaan, kuinka kattavasti työstä kerrottiin. Lyhyeksi työnkuvaukseksi katsottiin yksi tai kaksi lausetta sisältävät esittelyt.

”Tehtävän kuvaus: lähihoitajan tehtävät”

Kattavaksi työnkuvaukseksi katsottiin esimerkiksi seuraavanlainen työnkuvaus.

”Kotihoidon sairaanhoitajan työ sisältää monipuolista asiakas- ja hoitotyötä ja tiimin sairaanhoidollisen asiantuntijan tehtäviä. Työtehtäviin kuuluvat mm. asiakkaiden kokonaisvaltainen hoito ja lääkehoidosta huolehtiminen, palvelutarpeen arvioiminen ja palvelu- ja kuntoutussuunnitelmien päivittäminen sekä laaja-alainen yhteistyö verkostossa. Sairaanhoitaja tekee tiivistä yhteistyötä kotihoidon oman lääkärin ja omaisten kanssa. Tässä työssä pääset myös käyttämään luovuuttasi ja ongelmanratkaisutaitojasi.”

Työnkuvaus oli yhtä vaille kaikissa rekrytointi-ilmoituksissa. Lyhyeksi luokiteltuja kuvauksia esiintyi 23 kertaa. Kattavasti laadittuja työnkuvauksia esiintyi 22 kertaa. Ryhmäkohtaisessa tarkastelussa huomattiin, että ryhmässä yksi oli eniten lyhyitä työnkuvauksia, niitä esiintyi 13 kertaa. Ryhmässä kolme lyhyitä kuvauksia oli puolestaan kaksi kappaletta.

Palkan ilmoittaminen rekrytointi-ilmoituksissa tehtiin numeraalisesti tai sanallisesti. Palkka ilmaistiin 42:ssa ilmoituksessa. Numeraalisia ja tekstimuotoisia palkanilmaisuja oli molempia 21 kertaa. Palkkatieto puuttui kokonaan neljän ilmoituksen osalta. Ryhmäkohtaisessa tarkastelussa voitiin havaita, että palkan ilmaiseminen numerona ja tekstinä jakautui tasaisesti ryhmien välillä.

Työhön liittyvät edut oli tuotu esiin 11 kertaa koko aineistossa. Tarkastelussa otettiin huomioon aineelliset eli rahanarvoiset edut. Lisäksi huomioitiin aineettomat edut, joita voivat olla vaikka kannustava ilmapiiri tai työntekijän arvostaminen. Alapuolella esimerkit ilmaisuista, jotka nähtiin työsuhteen etuina.

”Tarjoamme sinulle: monipuolisen työn ja mahdollisuuden tuoda omia vahvuuksia esille, moniammatillisen työryhmän tuen, hyvän perehdytyksen, innostavan, kannustavan ja kehitysmuotoisen työilmapiirin, mahdollisuuden vaikuttaa oman työn sisältöön ja palvelukodin kehittämiseen, työnohjauksen, meillä jokaista työntekijää arvostetaan ja työtoverisi ovat aina valmiita auttamaan.”

”Käytössäsi on jaksamista ja hyvinvointiasi tukevia etuja arkeesi: Työyhteisön Tyköpäivät, työterveyshuollon palvelut, liikuntaa ja kulttuuria mahdollistava ePassi, jota voit käyttää esimerkiksi elokuva- ja konserttilippuihin tai urheiluharrastukseesi. Työmatkaetu ePassiin. Kaupunki tarjoaa henkilöstölleen työsuhdematkalipputukea 10 eurolla kuukaudessa 11 kuukauden ajalta vuodessa. Henkilöstökortilla saatavia rahanarvoisia etuja eri liikkeissä.”

Etujen ilmaiseminen oli melko vähäistä koko aineistossa siitäkin huolimatta, että mukaan laskettiin myös aineettomat edut.

10.2 Kelpoisuusvaatimukset ja ohjeet työn hakemiseen

Kelpoisuusehtoja, vaatimuksia ja toiveita oli ilmaistu rekrytointi-ilmoituksissa melko usein. Ilmaisujen esiintymistä tarkasteltiin ensin minimivaatimuksien osalta. Minimivaatimuksen katsottiin sisältävän vaatimuksen sopivasta koulutuksesta, Valviran todistuksen oikeudesta harjoittaa ammattia, sekä vaatimuksen rokotussuojasta. Vaatimukset, joiden takana on lakisääteisyys, nähtiin minimivaatimuksina rekrytointi-ilmoituksessa.

”Odotamme sinulta lähi-/perushoitajan tai hoiva-avustajan koulutusta”

”Kelpoisuusehdot: sosiaali- ja terveydenhuoltoalan ammatillinen perustutkinto (lähihoitaja) tai aikaisempi ammatillinen kouluasteen tutkinto ja terveydenhuollon oikeusturvakeskuksen (Valvira) todistus oikeudesta toimia lähihoitajana. Edellytämme työntekijöiltä tartuntatautilain (48 §) mukaista rokotussuojaa.”

Minimivaatimukset oli esitetty asianmukaisesti jokaisessa 46 tutkimuksessa mukana olleessa rekrytointi-ilmoituksessa. Pelkät minimitoiveet sisältäviä rekrytointi-ilmoituksia oli 17 kappaletta. Lisäksi tarkasteltiin muiden ehtojen ja toiveiden esiintymistä ilmoituksissa.

”Sijaisuuden hoito edellyttää kiinnostusta vanhustyöhön ja sen kehittämiseen, kuntouttavaa työtapaa, joustavuutta sekä kykyä itsenäiseen työskentelyyn ja vastuulliseen päätöksentekoon. Hyvät tietotekniset taidot, organisointikyky, palvelualttius sekä hyvä sairaanhoidollinen osaaminen ovat keskeisiä osaamisalueita. Tehtävän hoito edellyttää kykyä toimia asiakaslähtöisesti ja moniammatillisesti sekä tiimi- ja yhteistyötaitoja.”

”Hyvän ammattitaidon lisäksi perehtyneisyys vanhusten ja muistisairaiden hoitotyöhön sekä työkokemus vanhusten hoitotyöstä asumispalveluissa on tehtävän suorittamiselle ja hakijalle eduksi.”

Minimivaatimuksien lisäksi esitettyjä ehtoja ja toiveita työntekijälle esiintyi 29 kertaa koko aineistossa. Ryhmittäin tarkasteltuna ensimmäisessä ryhmässä minimivaatimuksien lisäksi muita ehtoja ja toiveita sisältäviä ilmaisuja oli mainittu 13 kertaa. Toisessa ryhmässä vastaavasti 10 kertaa ja kolmannessa ryhmässä vaatimuksia ja eduksi katsottavia ilmaisuja oli kuusi kertaa. Kolmannessa ryhmässä laskettiin olevan suhteessa eniten erilaisia ehtoja ja toiveita minimivaatimuksien lisäksi.

Vaatimuksiltaan poikkeava ilmoitus vuorotteluvapaan sijaisuudesta vanhustenhuollon yksikössä nousi esiin yksittäisenä poikkeamana aineistosta. Ilmoitus oli kerännyt työhakemuksia tutkimuksessa esiintyneen enimmäismäärän (8 kpl), sijoittuen ryhmään kolme.

”Kelpoisuusehtona on lähihoitajan tutkinto. (Ammattipätevyys tarkistettavissa Julki-Terhikistä / Suosikista) Vuorotteluvapaan sijaiseksi voidaan palkata ainoastaan TE-toimistossa työttömänä työnhakijana oleva henkilö. Sijaisen tulee täyttää vähintään yksi seuraavista ehdoista:

-hän on ollut työttömänä työnhakijana TE-toimistossa vähintään 90 kalenteripäivää sijaisuutta edeltäneiden 14 kuukauden aikana

-hän on alle 30-vuotias, jonka ammatti- tai korkeakoulututkinnosta on kulunut alle vuosi

-hän on vuorotteluvapaasijaisuuden alkaessa alle 25-vuotias tai yli 55-vuotias.”

Ohjeet työpaikan hakemiseen laskettiin kuuluvaksi kelpoisuuksien kanssa samaan kategoriaan. Ohjeet työpaikan hakemisesta löytyivät asianmukaisesti, erilaisia ilmaisuja käyttäen kaikista 46:sta ilmoituksesta.

”Haastatteluun kutsutaan kuntarekтын sähköisen hakemuksen ja cv:n perusteella. Huomioithan, että sähköisen hakemuksen ja CV:n perusteella valitaan haastatteluun tulevat hakijat. Haastattelussa tarkastetaan opinto- ja työtodistukset. Lisätietoja paikasta antaa:”

”Työhakemuksen voi toimittaa postissa osoitteeseen:”

10.3 Markkinointi

Markkinointi yhdistävänä käsitteenä pitää sisällään työpaikan sijaintiin liittyvän markkinoinnin, organisaatioon ja työhön liittyvän markkinoinnin, sekä viestinnän sävyt osana markkinointia. Markkinointia esiintyi vaihtelevasti rekrytointi-ilmoituksissa.

Sijaintiin liittyvää markkinointia rekrytointi-ilmoituksissa tarkasteltiin työpaikan sijainnista kertovien ilmaisujen näkökulmasta. Lisäksi tarkasteltiin markkinoinnin esiintymisen muotoja ilmoituksissa. Työpaikan sijaintia oli useimmiten kuvattu kaupungin ja kaupunginosan tai kunnan nimellä. Lisäksi esittelyn tukena käytettiin yhteisesti sovittuja linkkejä kaupungin internet sivuille, sekä ilmoituksista meni myös linkki YouTube videoon kaupungista. Kaupunkiin laskettavat viheralueet sisälsivät myös linkin kaupungin internetsivuille ja videoon. Kunta esiteltiin tyypillisesti ilmoituksesta toiseen toistuvalla esittelytekstillä.

Tutkimuksessa mukana oleva kaupunki pitää sisällään viheralueiksikin kutsuttuja alueita. Tutkimuksessa tarkasteltiin ensin, miten rekrytointi-ilmoitukset jakautuvat eri alueille. Kaupungin ydinalueeksi laskettiin 20 kilometrin säteellä ydinkeskustasta sijaitsevat paikat. Kaupungin ydinalueelle sijoittui 22 rekrytointi-ilmoitusta.

Viheralueiksi kutsuttavilla, kaupungista 20–60 kilometrin päässä sijaitsevilta alueilta oli julkaistu viisi vanhustyön rekrytointi-ilmoitusta. Kunta nimityksen alle lasketaan tutkimukseen osallistunut suurempikokoinen kunta, sekä yksityinen hoivakoti, joka toimii Pohjois-Savolaisessa kunnassa. Kunta nimitystä käytettäville alueille sijoittui 19 rekrytointi-ilmoitusta. Erilaisia sijainnin markkinointiin tarkoitettuja ilmaisia esiintyi kaikkiaan 37 kertaa koko aineistossa.

Organisaation ja työn markkinoimiseksi laskettiin ilmaiset, joissa tuotiin esiin positiivisia ilmaisia vanhustyön organisaatioihin ja vanhustyöhön liittyen. Lisäksi tarkasteltiin huomion herättämiseen käytettyjä iskulauseita.

”Onko sinulla aito halu tehdä työtä muistisairaiden parissa suurella sydämellä?”

”Palvelukoti on saanut 4 valtakunnallista laaduntunnustusta.”

”Tervetuloa osaavaan ja iloiseen työyhteisöön tekemään arvokasta ja monipuolista vanhustyötä!”

”Oletko työtä pelkäämätön, vikkellä käännteissäsi etkä säikähdä, kun suunnitelmiin tulee muutoksia? Oletko sähikäinen, joka kuitenkin osaa rauhoittua ja rauhoittaa asiakasta ja hänen omaisiaan haastavassa elämäntilanteessa tai elämän loppumetreillä? Tule kehittämään hoitotyötä ja itseäsi meille. Pystyt ottamaan kaikki sairaanhoitajan taitosi meillä kotihoidossa käyttöösi.”

Sitaattiesimerkeillä kuvattua vanhustyön organisaatiota ja työtä koskevaa markkinointia oli käytetty rekrytointi-ilmoituksissa vaihtelevasti. Markkinointia löytyi yhteensä 18:sta ilmoituksessa. Ryhmäkohtaisesti tarkasteltuna markkinointia esiintyi melko tasaisesti kaikissa ryhmissä. Eniten markkinointia esiintyi ryhmässä kolme ja vähiten ryhmässä yksi.

Tekstin sävyn ottaminen mukaan analyysiin oli haastavaa, mutta nähtiin välttämättömänä kiinnittää huomiota ilmaisujen sävyyn osana markkinointia. Tekstin sävyä arvioitiin (Moranin 2016) tutkimuksessaan kehittämän tekstin äänensävy mittariston avulla. Rekrytointi-ilmoituksista poimittiin samassa kohdassa esiintyneitä lauseita, jotka käytiin mittariston kautta läpi ja luokiteltiin ilmaiset ja sävyt analyysissä. Aineistossa esiintyneet tekstin sävyt vaihtelivat asteikolla asiallinen - innostunut. Asteikon välimaastoon sijoittuu myös neutraali sävy ilmaista asioita, jota myös käytettiin. Neutraalin sävyn omaavat ilmoitukset laskettiin kuitenkin asiallisen sävyn omaaviin ilmoituksiin. Rekrytointi-ilmoituksen sävy jatkui tyypillisesti alusta loppuun samanlaisena, kuin oli alkanutkin.

Esimerkki asiallisesta ilmaisusta.

"Haemme lähihoitajaa vakinaiseen työsuhteeseen asumispalveluihin"

Esimerkki innostuneesta ilmaisusta

"Huippu hyvä joukkomme kotihoidossa tarvitsee nyt vakituiseen toistaiseksi voimassa olevaan työsuhteeseen sairaanhoitajaa."

Rekrytointi-ilmoitukset ovat lähes poikkeuksetta sävyiltään asiallisia tai neutraaleja. Innostunut sävy esiintyi aineistossa ainoastaan kahdessa ilmoituksessa. Tämän suppean tekstin sävyjen tarkastelun tuloksena voidaan katsoa, että rekrytointi-ilmoitukset ovat pääsääntöisesti sävyiltään asiallisia tai neutraaleja.

10.4 Julkaisukanavat

Julkaisukanavat yhdistävänä käsitteenä pitää sisällään rekrytointi-ilmoitusten lisätieto-osiossa ilmoitettuihin julkaisukanaviin liittyviä ilmaisia. Tieto julkaisukanavista kerättiin organisaatioilta lisätietona. Organisaatiot, jotka olivat mukana tutkimuksessa, käyttivät pääsääntöisesti Kuntarekry-palvelua ja TE-palveluiden internetsivuja, sekä organisaation sisäistä ilmoittelua rekrytoinneissaan.

Kuntarekry ja TE-palvelut kuitenkin julkaisevat usein tiedon avoimista työpaikoista myös sosiaalisessa mediassa. Tarkempi tieto sosiaalisen median osuudesta julkaisukanavana jäi epäselväksi. Tarkempi tieto sosiaalisessa mediassa esitetyistä rekrytointi-ilmoituksista ei ollut saatavana. Sosiaalisen median tehokkuutta julkaisukanavana ei voida lähteä käsittelemään tässä työssä muutoin, kuin teoriatiedon kautta.

Tämän tutkimuksen mukaan Kuntarekry-palvelu ja TE-keskus erilaisine palveluineen olivat eniten käytettyjä julkaisukanavia. Ilmoituksia jaettiin usein molempiin julkaisukanaviin, sekä lisäksi käytettiin organisaatioiden omia intranetsivuja. TE-palvelut ja sen käyttämä mol.fi internetsivusto olivat julkaisukanavana 30:lle ilmoitukselle. Kuntarekry-palvelua oli käytetty 39:ssä ilmoituksessa julkaisukanavana. Intranetin käyttömäärästä ei ollut varmoja tietoja käytettävissä koko aineiston osalta, joten myöskään intranetin tehokkuudesta ei päästy selville.

10.5 Keskeiset tutkimustulokset tiivistettynä

Työntekijän kiinnostuksen herättämisen liittyen keskeiset tulokset

Tässä tutkimuksessa havaittiin, että työntekijät vaikuttavat hakevan aktiivisemmin vakituisia työpaikkoja, kuin määräaikaista työpaikkoja.

Työyksikön esittely jäi usein puuttumaan tai esiintyi lyhyesti tutkimuksessa mukana olleissa rekrytointi-ilmoituksissa.

Työnkuvaukset olivat usein lyhyitä tai työ kuvattiin ammattinimikkeellä. Kattavia työnkuvauksia esiintyi rekrytointi-ilmoituksissa, jotka olivat keränneet eniten työhakemuksia.

Palkka ilmaistaan yhtä usein numeraalisesti, kuin tekstimuotoisena.

Työhön liittyvät aineelliset ja aineettomat edut tuodaan rekrytointi-ilmoituksissa esiin melko harvoin.

Osaamisvaatimukseen liittyvät keskeiset tulokset

Kelpoisuuteen liittyvät minimivaatimukset esiintyivät kaikissa rekrytointi-ilmoituksissa. Lisäksi käytettiin runsaasti kelpoisuuteen ja työn menestykselliseen hoitamiseen liittyviä lisämainintoja, sekä työntekijälle eduksi katsotaan aiheisia mainintoja.

Ohjeet työn hakemiseksi löytyivät kaikista rekrytointi-ilmoituksista.

Markkinointiin liittyvät keskeiset tulokset

Erilaisia sijainnin markkinointiin liittyviä mainintoja löytyi paljon rekrytointi-ilmoituksista. Tämä selittyy sillä, että kaupungin ja kunnan esittelyyn on käytössä yhteisesti sovittuja keinoja. Tällaisia olivat esimerkiksi kaupungin internetsivuille menevät linkit, videotiedostot tai tekstit. Sijainnin esittelyyn liittyviä keinoja käytettiin aktiivisesti rekrytointi-ilmoituksissa.

Vanhustyöhön, työyhteisöön tai työhön liittyvää markkinointia esiintyi alle puolessa rekrytointi-ilmoituksista.

Tekstissä käytetty sävy on osa markkinointia. Rekrytointi-ilmoitukset olivat sävyltään pääsääntöisesti asiallisia tai neutraaleja.

Julkaisukanaviin liittyvät keskeiset tulokset

Tämän tutkimuksen tuloksena voidaan todeta, että Kuntarekry-palvelut ja TE-palvelut ovat käytetyimpiä ja samalla tässä yhteydessä tehokkaimpia julkaisukanavia. Sosiaalisen median käyttäminen sisältyy molempien julkaisukanavien palveluihin. Tietoa, kuinka paljon sosiaalista mediaa on käytetty tutkimuksessa mukana olleiden rekrytointi-ilmoituksien julkaisussa ei ole kokonaisuudessaan saatavilla. Lisäksi intranetin käytöstä ei ollut varmoja tietoja koko aineiston osalta.

11 POHDINTA

11.1 Tulosten tarkastelua

Vanhustyön työntekijöiden rekrytinnin haasteet tiedostetaan. Tutkimus toi ilmiön esiin voimakkaasti. Aineistona käytettyihin rekrytointi-ilmoituksiin tulleiden työhakemusten määrä oli melko matala kautta linjan. Kiinnostava havainto oli kuitenkin, että vähiten ja eniten työhakemuksia keränneiden rekrytointi-ilmoitusten välillä oli eroavaisuuksia. Työssä nähtiin tarpeellisenä tehdä mahdollisimman vahvat teoriakytkenät aineiston käytön lisäksi. Opinnäytetyöprosessin aikana on käyty tiivistä aineiston ja teorian vuoropuhelua. Tutkimuksen tarkoituksena oli tuottaa tietoa rekrytointi-ilmoitusten kehittämistä entistä vetovoimaisemmaksi. Seuraavissa kappaleissa tarkastellaan työn keskeisiä tuloksia. Pohdinnan yhteydessä nostetaan esiin kehittämisehdotuksia entistä vetovoimaisemman rekrytointi-ilmoituksen laatimiseksi.

Ensimmäinen tutkimuskysymys käsitteli asioita, jotka lisäävät työpaikan kiinnostavuutta rekrytointi-ilmoituksissa. Työntekijän kiinnostuksen herättäminen työpaikkaa kohtaan on yksi rekrytointi-ilmoituksen tarkoituksista. Rekrytointi-ilmoituksissa oli mainittu, millaista työntekijää haetaan, ja millaiseen työsuhteeseen. Tämän tutkimuksen tulosten mukaan vakituinen työsuhte vaikuttaa herättävän kiinnostusta työhakijoissa määräaikaaisuuksia enemmän. Viitalan (2021, luku 2.6) mukaan työntekijän luottamus töiden jatkumisesta on yhteydessä työhön sitoutumiseen. Vakituinen työsuhte tuo pysyvyyttä antaen luottamuksen töiden jatkuvuudesta. Työntekijöiden vaihtuvuus ja toistuvat rekrytoinnit ovat aikaa vieviä ja heikentävät työn laatua. Surakan (2009, 66) mukaan työpaikan vakituisuutta voidaan käyttää eräänlaisena valttikorttina uusien työntekijöiden rekrytoinnissa.

Työyksikön esitleminen rekrytointi-ilmoituksessa on tärkeää. Kortetjärvi-Nurmi & Murtolan (2015, 171) mukaan työyksikön esittelyssä kannattaa nostaa esiin aiheita, jotka voisivat lisätä hakijoiden mielenkiintoa työpaikkaa kohtaan. Surakan (2009, 51–53) mukaan työyksiköstä laadittu huolellinen esittely antaa työnhakijalle käsityksen mahdollisesta tulevasta työpaikasta. Opinnäytetyön tutkimustuloksien mukaan työyksikön esittely kuitenkin puuttui kokonaan varsin usein rekrytointi-ilmoituksista. Työyksikön esitleminen entistä vetovoimaisemmin voisi tapahtua esimerkiksi Surakan (2009, 51–53) mukaan käyttämällä esittelyn tukena videomateriaalia työyksikön toimitiloista.

Opinnäytetyön tutkimustulosten mukaan työnkuvaus oli usein melko lyhyt. Toistuvana ilmiönä huomattiin tehtävä esiteltävän ainoastaan ammattinimikkeellä. Työnkuvaus on keskeinen osa rekrytointi-ilmoitusta ja sen laatimista. Huolellisesti laadittu tehtävänkuvaus auttaa työntekijää jäsentämään käsityksensä haettavasta työstä. Huolellisesti laadittu tehtävänkuvaus on hyvin jäsentynyt, johdonmukaisesti kirjoitettu ja kertoo konkreettisesti haettavasta työstä. Laadittaessa työnkuvausta vetovoimaisemmaksi voidaan tukena käyttää kysymystä, mitä tässä ilmoitukseen tulevassa työssä konkreettisesti tehdään? (Honkaniemi ym. 2007, 40–41.)

Palkan ilmaiseminen tehtiin tulosten mukaan numeraalisesti puolessa ilmoituksista. Palkan ilmaiseminen numeraalisen palkkahaitarin avulla kertoo nopeasti työnhakijalle, millainen palkkaus työssä on. Barberin (1998, 42) mukaan palkan ilmaiseminen mahdollisimman selkeästi on järkevää. Selkeästi

ilmoitettu palkkatieto karsii hakijat, jotka kokevat palkan epätydyttäväksi. Näin työnantaja voi keskittyä ja panostaa hakijoihin, jotka kokevat palkan riittäväksi. Lähtökohtaisesti hyvä palkkataso nähdään kuitenkin tärkeäksi haettaessa työtä.

Työhön liittyvien etujen kertominen voi toimia mielenkiintoa herättävänä tekijänä rekrytointi-ilmoituksissa. Etuja ei tuotu erityisen aktiivisesti esille. Työssä käsiteltiin aineettomia ja aineellisia etuja. Erilaiset etuisuudet nousivat esiin yhteensä 11 kertaa koko aineistossa, joka tarkoittaa, että niitä ei tuotu esiin vakituisia työntekijöitä hakiessakaan läheskään aina. Etujen mainitseminen voi kiinnittää työnhakijan mielenkiinnon toissijaiseen informaatioon sen sijaan, että hakijan tulisi kiinnittää huomionsa keskeisempiin aiheisiin, kuten esimerkiksi hyvin laadittuun työnkuvaukseen (Joki 2021, 67–71.) Toisaalta esimerkiksi hyvin toimiva työterveydenhuolto, tai muut hyvinvointiin liittyvät edut voitiin nähdä jopa rahapalkkaa tärkeämpinä asioina. (Viitala 2021, luku 3.5.) Etujen ilmaisemisen tarkasteleminen teorian näkökulmasta nostaa esiin erilaisia näkemyksiä. Lähtökohtaisesti kuitenkin etujen ilmaiseminen nähtiin positiivisena lisänä rekrytointi-ilmoitusta ja niistä kannattaa kertoa rekrytointi-ilmoituksessa.

Osaamisvaatimukset työn hakemiseen voivat herättää ajatuksen, olenko sittenkään sopiva hakija työhön. Huilajan (2019, 3–36) väitöstutkimuksen mukaan pitkästi esitetyt vaatimukset voivat johtaa kohtaanto-ongelmaan. Esimerkiksi vastavalmistunut tai työtön työnhakija voi osaamisvaatimuslistan luettuaan jättää työn hakematta, koska ajattelee työssä tarvittavien ominaisuuksiensa olevan puutteellisia. Työnantaja saattaa tilanteessa menettää sopivia hakijoita työhön.

Joen (2021, 67–71) mukaan lakisääteisten vaatimuksien lisäksi on turhaa kirjoittaa pitkää listaa osaamisvaatimuksista. Huilajan (2019, 3–36) mukaan, kuitenkin osaamisvaatimuksien vähätteleminen voi johtaa myös kohtaanto-ongelman mukaisiin haasteisiin. Työnhakija voi kokea, että työ ei tuota riittävästi haasteita ja kokee olevansa sopimaton jo vastaanottamaansa paikkaan. Tämän tutkimuksen tuloksena huomattiin, että erilaisia osaamisvaatimuksia ja toiveita käytetään melko paljon rekrytointi-ilmoittelussa. Kortetjärvi-Nurmi & Murtolan (2015, 171) mukaan rekrytointi-ilmoituksiin pitää tehdä selkeä ero lakisääteisten vaatimuksien ja muiden vaatimuksien ja toiveiden välille. Selkeällä tyyliä vältetään lakisääteisten ja muiden vaatimuksien sekoittuminen keskenään. Teorian ja aineiston välisen vuoropuhelun johtopäätöksenä voidaan todeta, että osaamisvaatimuksien esittämisen kohtuullinen määrä ja selkeä erotteleminen lakisääteisiin ja muihin vaatimuksiin on tärkeää. Tämä nousee esiin myös kehityksen kohteena rekrytointi-ilmoituksissa.

Markkinointia tutkittaessa keskityttiin tarkastelemaan sijaintiin liittyvää, organisaatioon ja työhön liittyvää markkinointia. Markkinointia sijainnin osalta tehtiin lähes kaikissa ilmoituksissa. Sijaintiin liittyvässä markkinoinnissa oli käytössä esittelyvideo kaupungista sekä linkki kaupungin internetsivuille. Kunnan esittelyssä käytettiin tekstimuotoista esittelyä. Barberin (1998, 20–21) mukaan sijainnin markkinoinnilla on merkittävä vaikutus rekrytoinnin onnistumiseen. Työnhakijat karsivat haettavia paikkoja usein juuri sijainnin perusteella. Viheralueiksi kutsutuilla alueilla vaikutetaan tutkimusaineiston mukaan käytettävän usein samoja sijaintiin liittyviä esittelykeinoja, kuin kaupungin muutkin vanhustyön rekrytointi-ilmoittelijat. Viheralueiden vetovoimaa voisi lisätä alueellisella esittelyllä. Alueiden lukuisten hyvien puolien korostaminen rekrytointi-ilmoituksissa voisi olla hyvä lisä työpaikan sijainnin markkinointiin.

Rekrytointi-ilmoitus on organisaatiolle näyteikkuna ulkomaailmaan. Rekrytointi-ilmoituksessa tehtävään markkinointiin kannattaa panostaa. Gatewoodin, Gowanin & Lautenschlagerin (1993, 424) tutkimuksessa on todettu, että organisaation työnantajakuva on verrannollinen rekrytointi-ilmoituksen informaation laadun kanssa. Alaan ja työhön liittyvää markkinointia huomattiin tapahtuvan merkittävästi vähemmän, kuin sijaintiin liittyvää markkinointia. Muuta, kuin sijaintiin liittyvää markkinointia oli 18:sta ilmoituksessa. Tuloksen perusteella voisikin todeta, että alaan ja työhön liittyvää positiivista markkinointia olisi hyvä lisätä rekrytointi-ilmoituksiin aktiivisesti.

Vanhustyö on käynyt viime vuosina läpi vaikeita vaiheita työntekijäpulan, sekä alan heikentyneen maineen vuoksi. Organisaatioiden työnantajakuva kehittyy pitkällä aikavälillä. Työnantajakuvaan vaikuttaa kaikki koetut ja eletyt tapahtumat. (Viitala 2021, luku 2.10.) Rekrytointiin liittyvät haasteet voidaan nähdä osana suurempaa kokonaisuutta. Rekrytointi-ilmoituksien kehittäminen on vain osa vanhustyöhön liittyvää kehittämistä. Kuitenkin voidaan nähdä, että kehittämällä osakokonaisuuksia saadaan lopulta positiivisia muutoksia myös suurempaan kokonaisuuteen ja alan vetovoimaisuuteen.

Tutkimuksessa mukana olleiden rekrytointi-ilmoituksien sävyä tarkasteltiin Moranin (2016) tutkimuksessaan kehittämän tekstin äänensävy mittariston avulla. Rekrytointi-ilmoituksien sävy oli lähes kaikissa ilmoituksissa asiallinen tai neutraali. Viestinnän tyylin yhteneväisyys voidaan nähdä positiivisena asiana. Vetovoimaisuuden lisäämiseksi viestinnän sävyyn kannattaa kiinnittää huomiota. Rekrytointi-ilmoituksissa käytettävä markkinoinnin positiivinen, ystävällinen ja arvostava sävy kertoo työnhakijoille organisaation arvostavan työntekijöitään. Lisäksi viestinnän sävy kertoo organisaation arvoista. (Surakka 2009, 55.) Rekrytointi-ilmoituksien äänensävyihin liittyviä seikkoja voisikin pohtia osana rekrytointi-ilmoituksien vetovoimaisuuden kehittämistä.

Toinen tutkimuskysymys käsitteli rekrytointi-ilmoituksien julkaisukanavien tehokkuutta ja käyttämisen monipuolisuutta. Tässä tutkimuksessa tutkimuskysymykseen ei saatu täysin tyydyttävää vastausta. Tulosten mukaan voidaan todeta, että työssä mukana olleiden organisaatioiden osalta Kuntarekry-palvelu ja TE-palvelut olivat eniten käytettyjä rekrytointi-ilmoituksien julkaisukanavia. Kaijalan (2016, 142–143.) mukaan internet ja sosiaalinen media ovat tällä hetkellä tehokkaimpia julkaisukanavia, johtuen väestön aktiivisesta sosiaalisen median käyttämisestä. Kuntarekry ja TE-palvelut julkaisevatkin ilmoituksia avoimista työpaikoista aktiivisesti myös sosiaalisessa mediassa. Rekrytointi-ilmoituksien julkaisukanavana Kuntarekry ja TE-palvelut ovat itsessään monipuolisia. Tarkemman tiedon saaminen sosiaalisen median ja muiden julkaisukanavien käyttämisen laajuudesta ja tehokkuudesta rekrytointiviestinnässä vaatisi lisätutkimuksen.

Aikaisempia tutkimuksia aiheesta tarkastellessa huomattiin, että Valtakarim ym. (2014, 54–61.) tutkimuksen mukaan TE-palveluilla on yhä vahva rooli työnvälittäjänä. TE-palvelu on valtakunnallinen iso toimija rekrytoinnissa. Tutkimuksessa oli tarkasteltu rekrytointi-ilmoituksien julkaisukanavia suhteellisesti ja todettu TE-palveluiden olevan tehokas myös siinä tarkastelussa. Muita tehokkaita julkaisukanavia Valtakarim ym. tutkimuksen mukaan olivat internetissä toimivat erilaiset rekrytointia tarjoavat palvelut, sekä suora ilmoittelu työntekijöille. Tutkimuksessa todettiin, että esimerkiksi oppilaitokset ovat melko heikko kanava rekrytoinnissa. Oppilaitoksen roolia rekrytointi-ilmoituksien julkaisukanavana voisi kehittää yhteistyössä organisaatioiden kanssa. Esimerkiksi Blayn ja Smithin (2020, 89–

94) mukaan Australiassa on päädytty tarjoamaan valmistuville hoitajille vakituisia työpaikkoja. Organisaatiot voisivat entistä aktiivisemmin tarjota valmistuville hoitajille pitkiä sijaisuuksia tai jopa vakituisia työpaikkoja vanhustenhoitoon oppilaitosten välityksellä.

Tutkimuksen tuloksien perusteella huomattiin, että rekrytointi-ilmoitusten laatiminen vaatii kehittämistä. Avainasema kehittämisessä on henkilöstövoimavarojen hankkimista hoitavilla esihenkilöillä. Surakan (2019, 50) mukaan esihenkilöt hyötyisivät rekrytointikoulutuksista. Rekrytointiviestinnän onnistuminen ei ole itsestäänselvyys. Kilpailun kiihtyminen työntekijöistä johtaa väistämättä siihen, että osaavasti toteutettu markkinointi ja taitavasti asetetut sanat rekrytointiviestinnässä ovat suuressa roolissa etsittäessä ammattilaisia työhön.

11.2 Työn luotettavuus ja eettisyys

Tutkimuksen pääpainon ollessa laadullinen, voidaan nähdä, että tutkimuksen luotettavuus pitää sisällään koko tutkimusprosessin alusta loppuun. Tutkimuksen luotettavuus on viimekädessä kiinni tutkijan rehellisyydestä prosessin suhteen. Luotettavuuteen liittyy kysymys tutkimuksen objektiivisesta tarkastelemisesta. Objektiivisuuden näkökulmaa tarkasteltaessa on syytä ottaa huomioon tutkijan puolueettomuus tutkimusaiheen tutkijana ja tulkinnan tekijänä. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 158.) Objektiivinen suhde tutkittavaan aiheeseen ja sen tulkintaan on ollut haastavinta saada pidettyä mukana tutkimuksen eri vaiheissa, koska vanhustyön työvoimapulaan liittyvät seikat herättävät ajatuksia tutkimuksen tekijässä. Objektiivinen tarkastelu on ajoittain täytynyt palauttaa ajattelun keskiöön. Työssä on ollut vakaa pyrkimys pitää objektiivisuus mukana sen kaikissa vaiheissa.

Tutkimuksen pätevyden osoittamiseksi ja toistettavuuden mahdollistamiseksi, tutkijan tulee kirjata työn eteneminen mahdollisimman yksityiskohtaisesti ja täsmällisesti. Taulukoita, kaavioita ja kuvia voidaan käyttää havainnollistaessa työn etenemistä. Asioiden visualisoiminen lisää tekstin luotettavuutta, mutta ne eivät korvaa tekstimuotoista asioiden ilmaisua. (Vilkkä 2007a, 96–107.) Tutkimusta tehdessä on pyritty huomioimaan mahdollisimman tarkka ja yksityiskohtainen kirjaaminen tutkimuksen etenemisestä.

Työntekijä ottaa vastuun tutkimustulosten ja raportointinsa asioiden luotettavuudesta. Kirjoittaja vastaa, että teksti ei sisällä plagiointia. Viitteet tekstissä on oikein, sekä jokainen käytetty viite on asianmukaisesti kirjattu lähdeluetteloon. (Mäkinen 2006, 125.) Työtä tehdessä on noudatettu Tutkimuseettisen neuvottelukunnan ohjeistuksia. Tarkka ja kriittinen lähteiden käyttäminen, sekä käytettyjen lähteiden kirjaaminen on pyritty tekemään huolellisesti.

Aineistoa käsiteltiin tekstin havainnoinnin keinoja käyttämällä. Havainnoinnin keinoja käytettiin aineistosta työn kannalta oleellisten tietojen seulontaan ja järjestämiseen analyysiä varten. Havainnoinnin keinojen käyttämistä perusteltiin siten, että niiden avulla aineistosta saatiin esiin näkökulmia, jotka muutoin olisivat jääneet aineistoon piiloon.

Tutkimuksen tarkkuutta pyrittiin lisäämään käyttämällä teoriaohjaavan sisällönanalyysin jatkona kvantifiointia. Teoriaohjaavan sisällönanalyysin jatkaminen kvantifioinnilla voi antaa selkeämmän käsityksen tutkittavasta aiheesta. Lisäksi saadaan tarkempi vastaus tutkimuskysymyksiin. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 136–137.) Kvantifiointi auttoi tässä työssä nostamaan selkeämmin esiin rekrytointi-

ilmoitusten haasteita. Tuloksien ja johtopäätösten muodostamisen kannalta kvantifiointi osoittautui välttämättömäksi osaksi analyysiä. Kvantifioinnin käyttämistä arvioitiin tarkkaan ja pohdittiin esimerkiksi, että onko tutkimuksen aineisto sopivan kokoinen tarkasteltavaksi kvantifioinnin avulla. Tulokseen pääseminen kuitenkin osoitti, että menetelmän lisääminen työhön oli oikea ratkaisu.

Useiden erilaisten menetelmien käyttämisessä on riskinä, että tutkimuksesta tulee lukijan kannalta hankalasti hahmotettava, joka vaikuttaa tutkimuksen luotettavuuden arviointiin. Menetelmät ovat tutkimustyössä keskeisessä asemassa. Menetelmien tuntemus ja soveltamistaito on tärkeää. Tutkimuskysymykset ja menetelmät ovat tiiviissä yhteydessä toisiinsa. Menetelmän valinnassa kiinnitetään huomiota siihen, millaista tietoa ollaan etsimässä. Tutkijan tulisi etsiä sopivaa menetelmää tutkimuskysymyksille, ei niinkään sopivaa tutkimuskysymystä osaamalleen menetelmälle. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 1997, 183–184.)

Tutkimuskysymyksiin sopivien menetelmien löytäminen vaatii laajaa perehtymistä erilaisiin menetelmiin. Tutkimus kirjallisuuteen perehtymällä päädyttiin käytettyihin ratkaisuihin. Menetelmiä valittaessa peilattiin erilaisten menetelmien sopivuutta työn tutkimuskysymyksiin. Menetelmien sopivuutta arvioitiin myös työn edetessä.

Työ on ollut monivaiheinen, johtuen useiden erilaisten menetelmien soveltamisesta tutkimuksessa. Pohdittaessa mitä olisi voinut tehdä toisin, tulee mieleen tutkimusasetelman laatimiseen liittyvät asiat. Tässä työssä tutkimusasetelma ei ollut erityisen helposti lähestyttävä. Kenties erilaisella tutkimusasetelmalla olisi päästy lähestymään aihetta yksinkertaisemmin. Tutkimuksen tekemisessä kuitenkin usein täytyy tehdä asioita kokeilemalla erilaisia tapoja toimia. Aikataulullisesti työ oli melko nopeasti toteutettu. Pidempi aika työn tekemiselle olisi voinut jalostaa johtopäätöksiä entistä syvemmälle tasolle.

Eettisyys on osa tutkimuksen luotettavuutta. Tutkimuksen kohteena olivat organisaatioiden tuottamat rekrytointi-ilmoitukset. Tutkittavilla organisaatioilla on yhtäläinen oikeus yksityisyyteen. Tyypillisesti julkiset organisaatiot ovat sitoutuneet olemaan tutkimuksissa käytettävissä laajemmin, kuin yksityiset. Yksityisillä ja julkisilla organisaatioilla voi olla erilaiset yksityisyyden käsitykset. Yksityiset yritykset voivat olla tarkempia yksityisyydestä. (Mäkinen 2006, 119.) Organisaatioiden yksityisyys huomioitiin kysymällä haluavatko organisaatiot olla opinnäytetyössä mukana nimellä vai anonyymisti. Kaikki mukana olevat organisaatiot päätyivät anonyymiin käsittelyyn. Opinnäytetyössä on otettu toive huomioon. Lisäksi tutkimuksessa käytetty aineisto hävitetään tutkimuksen valmistumisen jälkeen asianmukaisella tavalla.

11.3 Ammatillinen kasvu

Opinnäytetyöprosessi on monivaiheinen. Pitkäjänteinen prosessi on ollut omiaan kehittämään asioiden hallintaa ja stressinsietokykyä. Pitkään prosessiin mahtuu erilaisia vaiheita ja kaikki ei mene aina alkuperäisen suunnitelman mukaan. Oppimisen kannalta ajateltuna asioiden mukauttaminen vallitsevaan tilanteeseen on ollut opettavaista. Stressinsietokykyä tarvitaan työelämässä runsaasti.

Työelämän kehittämistä tavoitteleva työskentely on antanut valmiuksia käyttää tutkittua tietoa en-
tistä enemmän hyödyksi. Tiedon etsiminen ja soveltaminen on hyvä taito. Tietoa on saatavilla run-
saasti ja lähdekritiikki korostuu erityisen paljon tutkimuksien hyödynnettävyyttä ajatellessa.

Työni on todennäköisesti tulevaisuudessakin vanhustyöhön ja sen kehittämiseen liittyvää. Opinnäy-
tetyötä tehdessä saamani näkökulmat vanhustyön veto ja pitovoimaisuudesta ovat tärkeitä tulevaa
työtä ajatellen. Opinnäytetyössäni kartutan arvokasta tietoa vetovoimaisen rekrytointi-ilmoituksen
laatimisesta.

Ammatillista kasvua tapahtui myös asioiden rajaamiseen liittyen. Opinnäytetyöprosessin alkuvai-
heessa aiheen ympärillä oli valtavasti erilaisia suuntia, joihin työ olisi voinut lähteä leviämään. Opin-
näytetyön rajaaminen melko tarkasti oli edellytys sen valmistumiselle. Työn rajaaminen opetti ajatte-
lemaan pienemmäksi pilkottua asiaa syvällisemmin. Syvällisemmän tarkastelun avulla saavutettiin
enemmän, kuin liian laajan kokonaisuuden tutkimisella ja kehittämisellä. Kehittämisen kannalta ai-
heiden pilkkominen pienempiin osakokonaisuuksiin on hallittavampaa ja vaikuttavampaa, kuin yrittää
kerralla muuttaa laajaa kokonaisuutta. Pienempiä kokonaisuuksia tutkimalla ja kehittämällä saadaan
lopulta aikaan muutoksia myös suurempaan kokonaisuuteen. Esimiestyön kannalta suuren kokonai-
suuden hahmottamisen taito on tärkeä, mutta kehittämisen kannalta on tärkeää osata pilkkoa kehi-
tettävät kohteen oikean suuruisiksi hyvin hallittaviksi paloiksi.

11.4 Opinnäytetyön hyödynnettävyys ja jatkotutkimusaiheet

Tutkimus palvelee Vetovoimainen vanhustyö -hanketta ja sen yhteistyöorganisaatioita tuottamalla
tietoa rekrytointi-ilmoitusten kehittämisestä tehokkaammin toimivaksi. Työssä tuotettua tietoa voi-
daan hyödyntää pohjatietona esimerkiksi laadittaessa työskentelyopasta rekrytoimiseen. Työn tulok-
sia ja johtopäätöksiä voi nostaa esiin rekrytointiin liittyvissä koulutuksissa. Työ voi toimia myös ylei-
sesti herätteenä rekrytoinnin kehittämiseksi vanhustyössä.

Opinnäytetyön edetessä on noussut esiin jatkotutkimusaiheita. Opinnäytetyön toinen tutkimuskysy-
mys liittyen julkaisukanaviin jäi vastaukseltaan kevyeksi. Jatkotutkimuksessa voisi keskittyä tarkaste-
lemaan julkaisukanavia syvällisemmin tekemällä opinnäytetyön pelkästään julkaisukanaviin liittyen.
Julkaisukanavien tehokkuuden laajempi tarkasteleminen vaatisi erilaisen aineiston ja menetelmät.
Jatkotutkimuksessa voisi toteuttaa kyselytutkimuksen työnhakijoille millaisista julkaisukanavista he
etsivät työtä ja toisaalta mistä ovat saaneet tiedon hakemistaan avoimista työpaikoista. Teorian
kautta tarkasteltuna sosiaalinen media esiintyy tehokkaana julkaisukanavana. Opinnäytetyössäni ei
kuitenkaan päästy käsitykseen kuinka paljon sosiaalista mediaa todellisuudessa hyödynnetään työ-
paikkailmoittelussa.

Toinen jatkotutkimusaihe on rekrytointi-ilmoituksissa käytetty tekstin sävy. Tekstin sävy toimii
eräällä tapaa organisaation äänenä. Rekrytointi-ilmoituksien sävy oli pitkälti asiallinen tai neutraali.
Tekstin sävyjä voisi hyödyntää vetovoimaisuuden parantamiseksi. Tekstin sävyjen syvällisempi tutki-
minen olisi hyvä jatkotutkimuksen aihe, koska sitä ei ole juurikaan tutkittu osana rekrytointi-ilmoi-
tuksia. Tarkempi tutkimus aiheesta voisi tuoda käsityksen, millainen äänensävy rekrytointi-ilmoituk-
sista voisi tehdä parhaan vaikutuksen työnhakijaan.

Kolmas esiin noussut jatkotutkimuksen aihe oli rekrytointi-ilmoituksiin liittyvät vaatimukset ja toiveet työnhakijalle. Aineistosta nousi esiin toistuvasti toive pitkästä työkokemuksesta tai tietynlaisesta osaamisesta ja niiden välttämättömyydestä työssä onnistumiseksi. Vaatimus pitkästä työkokemuksesta voi vaikuttaa esimerkiksi vastavalmistuneisiin työnhakijoihin siten, että työtä ei lähdetä hakemaan ollenkaan, koska vaadittavaa työkokemusta ei ole vielä kertynyt.

Aineistossa tutkijan huomio kiinnittyi vuorotteluvapaan sijaisen hakuun. Rekrytointi-ilmoitus oli vaatimuksiltaan erilainen, koska työnhakijan piti olla esimerkiksi vastavalmistunut nuori. Vaatimuksia oli toki muitakin. Jatkotutkimuksessa voisi esimerkiksi kyselytutkimuksella selvittää vaikuttavatko vanhustyön rekrytointi-ilmoituksissa esiintyvät vaatimukset ja toiveet vastavalmistuneiden tai työpaikkaa eri osaamisalueelle alan sisällä vaihtavien työnhakijoiden työnhakuun.

LÄHTEET

- Ahmad, Akhmad 2020. When the name matters: An experimental investigation of ethnic discrimination in the Finnish labor market. *Sociological Inquiry* 90 (3), 468–496. <https://doi.org/10.1111/soin.12276>. Viitattu 15.1.2022.
- Barber, Alison E 1998. *Recruiting Employees. Individual and Organizational Perspectives*. London: Sage.
- Blay, Nicole & Smith, Louise E 2020. An integrative review of enrolled nurse recruitment and retention. *Collegian* 27 (1), 89–94. <https://doi.org/10.1016/j.colegn.2019.06.005>. Viitattu 17.2.2022.
- Carpentier, Marieke, Van Hoyer, Greet, Stockman, Sara, Schollaert, Eveline, Van Theemsche, Bart & Jacobs, Gert 2017. Recruiting nurses through social media: Effects on employer brand and attractiveness. *Journal of Advanced Nursing* 73 (11), 2696–2708. <https://doi.org/10.1111/jan.13336>. Viitattu 21.1.2022.
- Elinkeino-, liikenne- ja työelämäkeskus 2022. Mistä ELY-keskukset ja TE-toimistot ovat lähtöisin? Verkkojulkaisu. <https://www.ely-keskus.fi/web/suomi-100-taustat-ja-tarinat/mista-ely-keskukset-ja-te-toimistot-ovat-lahtoisin->. Viitattu 20.1.2022.
- Gatewood, Robert D, Gowan, Mary A & Lautenschlager, Gary J 1993. Corporate image, recruitment image and initial job choice decisions. *Academy of Management Journal* 36 (2), 414–427. <https://doi.org/10.5465/256530>. Viitattu 1.1.2022.
- Heilman, Pia 2008. Uuden henkilökunnan rekrytointi ja ikääntyneen henkilökunnan sitouttaminen henkilöstösuunnittelun haasteina sairaalaorganisaatiossa. *Työelämän tutkimus* 6 (2), 192–197. <https://journal.fi/tyoelamantutkimus/article/view/87528>. Viitattu 17.1.2022.
- Helsingin kaupunki 2020. Anonyymin rekrytinnin pilotti 2020. Helsingin kaupunki. Loppuraportti 10.11.2020. <https://dev.hel.fi/paatokset/media/att/f5/f5d12d1dcc8ecfd1b389449406800b9374a5904a.pdf>. Viitattu 20.10.2021.
- Hirsjärvi, Sirkka, Remes, Pirkko & Sajavaara, Paula 1996. *Tutki ja kirjoita*. Helsinki: Tammi.
- Huilaja, Heikki 2019. *Rekrytinnin sosiaalinen järjestys*. Väitöskirja. Tutkimus työhön sopivuuden neuvottelukontekstista. Lapin yliopisto, yhteiskuntatieteiden tiedekunta. <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-337-148-4>. Viitattu 22.9.2021.
- Holm, Anna B 2012. E-recruitment: Towards a Ubiquitous Recruitment Process and Candidate Relationship Management. *German Journal of Research in Human Resource Management*, 26 (3), 241–259. <https://www.jstor.org/stable/23279203>. Viitattu 26.10.2021.
- Honkaniemi, Laura, Junnila, Kirsi, Ollila, Juhani, Poskiparta, Hanna, Rintala-Rasmus, Anita & Sandberg, Juha 2007. *Viisaat valinnat*. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy.
- Joki, Maritta 2021. *Henkilöstö asiantuntijan käsikirja*. Helsinki: Kauppakamari.

- Jokinen, Arja, Juhila, Kirsi & Suoninen, Eero 2016. Diskurssianalyysi: Teoriat, peruskäsitteet ja käyttö. Tampere: Kustannusosakeyhtiö Vastapaino.
- Kaijala, Markku & Toivanen, Riitta 2020. Henkilöstö-Strateginen investointi? Helsinki: Kauppakamari.
- Kaijala, Markku 2016. Rekrytointi, tehtävään vai yhtiöön? Helsinki: Alma Talent.
- Kauhanen, Juhani 2012. Henkilöstövoimavarojen johtaminen. E-kirja. Savonian kirjasto. <https://savonia.finna.fi/Record/savonia.991636446406248>. Viitattu 19.1.2022.
- Kehusmaa, Sari & Alastalo, Hanna 2021. Laki muuttui - Lähi- ja sairaanhoitajien määrä ei vielä ole noussut vanhuspalveluissa. THL. Tutkimuksesta tiiviisti 47/2021. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-343-704-3>. Viitattu 12.10.2021.
- Koponen, Juuso, Hilden, Jonatan & Vapaasala, Tapio 2016. Tieto näkyväksi, informaatiomuotoilun perusteet. Helsinki: Aalto yliopisto.
- Kuntaliitto 2019. Kyselytulos kunnista: Henkilöstön saatavuus vanhustenhuollon suurin ongelma. Verkkojulkaisu 26.3.2019. <https://www.kuntaliitto.fi/tiedotteet/2019/kyselytulos-kunnista-henkiloston-saatavuus-vanhustenhuollon-suurin-ongelma>. Viitattu 28.2.2022.
- Kuntarekry 2022. Enemmän kuin rekrytointijärjestelmä. Verkkojulkaisu. <https://tyonantaja.kuntarekry.fi/rekrytointi/>. Viitattu 17.1.2022.
- Kuntatyönantajat 2020. Kuntatyönantajat vuosikertomus 2020. Kuntatyönantajat. Pdf-tiedosto. Julkaistu 2020. <https://vuosikertomus.kt.fi/sites/default/files/documents/KT-vuosikertomus2020.pdf>. Viitattu 15.2.2022.
- Kortetjärvi-Nurmi, Sirkka & Murtola, Kaarina 2015. Areena - Yritysviestinnän käsikirja. Helsinki: Edita Publishing Oy.
- Kröger, Teppo, Aerschot, Lina Van & Puthenparambil, Jiby Mathew 2018. Hoivatyö muutoksessa: Suomalainen vanhustyö pohjoismaisessa vertailussa. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto.
- Laki ikääntyneen väestön toimintakyvyn tukemisesta sekä iäkkäiden sosiaali- ja terveystalv palveluista annetun lain muuttamisesta 565/2020. <https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2020/20200565>. Viitattu 6.10.2021.
- Lavander, Päivi 2017. Nimikesuojattujen ja laillistettujen ammattihenkilöiden työnjako yliopistosairaalan muuttuvassa toimintaympäristössä. Väitöskirja. Oulun yliopisto, lääketieteellinen tiedekunta. <http://jultika.oulu.fi/files/isbn9789526216683.pdf>. Viitattu 17.10.2021.
- Moran, Kate 2016. The Four Dimensions of Tone of Voice. Verkkojulkaisu. Nielsen Norman Group 7/2016. <https://www.nngroup.com/articles/tone-voice-users/>. Viitattu 25.1.2022.
- Mäkinen, Olli 2006. Tutkimusetiikan ABC. Helsinki. Kustannusosakeyhtiö: Tammi.
- Oikarinen, Eeva-Liisa 2018. Perspectives on humor in recruitment advertising on the internet. Väitöskirja. Oulu Business School, Department of Marketing, Management, and International Business. <http://urn.fi/urn:isbn:9789526218397>. Viitattu 10.10. 2021.

Sakko, Susanna 2015. Ulkomaisen työvoiman rekrytointi. Väitöskirja. Oulun yliopisto, johtamisen ja kansainvälisen liiketoiminnan yksikkö. <http://jultika.oulu.fi/files/isbn9789526209067.pdf>. Viitattu 18.10.2021.

Salli, Minna & Takatalo, Sini 2014. Loista rekrytoijana, hoida kosiomatka tyyliillä. Helsinki: Helsingin seudun kauppakamari.

Surakka, Tuula 2009. Hyvä työpaikka hoitoalalla – näin haetaan ja sitoutetaan osaajia. Helsinki: Tammi.

Suomen virallinen tilasto (SVT) Internetin käyttö medioiden seuraamiseen ja viestintään lisääntynyt. Julkaistu 10.11.2020. Helsinki: Tilastokeskus https://tilastokeskus.fi/til/sutivi/2020/sutivi_2020_2020-11-10_tie_001_fi.html. Viitattu 26.10.2021.

Sosiaali- ja terveysministeriö 2022. Ensimmäiset ehdotukset sosiaali- ja terveydenhuollon henkilöstön saatavuuden ja riittävyyden varmistamiseksi. Verkkojulkaisu. Valtioneuvoston verkkosivut. Päivitetty 14.1.2022. <https://valtioneuvosto.fi/-/1271139/ensimmaiset-ehdotukset-sosiaali-ja-terveydenhuollon-henkiloston-saatavuuden-ja-riittavyyden-varmistamiseksi>. Viitattu 28.2.2022.

Sosiaali- ja terveysministeriö 2021. Hallitus esittää muutoksia iäkkäiden ihmisten kotihoitoon ja asumispalveluihin. Sosiaali- ja terveysministeriön tiedote 291/2021. Verkkojulkaisu. Valtioneuvoston verkkosivut. Päivitetty 9.12.2021. <https://stm.fi/-/hallitus-esittaa-muutoksia-iakkaiden-ihmisten-kotihoitoon-ja-asumispalveluihin>. Viitattu 16.2.2022.

Sotkasiira, Tiina 2015. Kun aineisto ei riitä. Monimenetelmäisyys metodologisena ja käsitteellisenä oppimisena. Teoksessa Sanna Aaltonen & Riitta Högbacka (toim.) Umpikujasta oivallukseen. Refleksiivisyys empiirisessä tutkimuksessa. Tampere: Yliopistopaino Oy, 117–140.

Tasa-arvovaltuutettu 2021. Syrjivät työpaikkailmoitukset. Verkkojulkaisu. Valtioneuvosto, tasa-arvovaltuutettu. Päivitetty 10/2021. <https://tasa-arvo.fi/syrjivat-tyopaikkailmoitukset>. Viitattu 20.10.2021.

TE-palvelut 2022. TE-toimistot työnantajana. Verkkojulkaisu. TE-palveluiden verkkosivut. Päivitetty 1/2022. <https://www.te-palvelut.fi/te-toimistot-tyonantajana>. Viitattu 20.1.2022.

Terveyden ja hyvinvoinninlaitos 2021. Henkilöstön osaaminen vanhuspalveluissa. Verkkojulkaisu. THL verkkosivut. Päivitetty 30.8.2021. <https://thl.fi/fi/web/ikaantyminen/muuttuvat-vanhuspalvelut/henkiloston-osaaminen-vanhuspalveluissa>. Viitattu 16.10.2021.

Tuomi, Jouni & Sarajärvi, Anneli 2018. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Helsinki: Tammi.

Työ- ja elinkeinoministeriö 2021. Alueelliset kehitysnäkymät keväällä 2021. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisu ja 2021/31. Helsinki: Valtioneuvoston hallintoyksikkö, julkaisutuotanto

Työterveyslaitos 2021. Ikäjohtaminen. Verkkojulkaisu. Työterveyslaitoksen verkkosivut. Päivitetty 10/2021. <https://www.ttl.fi/tyoyhteiso/ikajohtaminen/>. Päivitetty 2021. Viitattu 12.10.2021.

Töttö, Pentti 2000. Pirullisen positivismin paluu: Laadullisen ja määrällisen tarkastelua. Tampere: Vastapaino.

Valtakari, Mikko, Juho, Nyman, Müller, Jan-Erik & Kesä, Mikko 2014. Työ- ja työvoiman kysyntä muuttuvat, uudistuuko julkinen työnvälitys rekrytointipalveluna? Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisu. Työ- ja yrittäjyys 2014/37. Helsinki: Edita Publishing Oy.

Vetovoimainen vanhustyö 2021. Hanke pähkinänkuoressa. Verkkojulkaisu. <https://vetovoimainen-van-hustyo.fi/> Viitattu 5.9.2021.

Viitala, Riitta 2021. Henkilöstöjohtaminen: keskeiset käsitteet, teorit ja trendit. E-kirja. Savonian kirjasto. <https://savonia.finna.fi/Record/savonia.994827865306248>. Viitattu 20.10.2021.

Viitala, Riitta 2015. Henkilöstöjohtaminen strateginen kilpailutekijä. Helsinki: Edita Publishing Oy.

Vilkka, Hanna 2021a. Näin onnistut opinnäytetyössä, ratkaisut tutkimuksen umpikujiin. E-kirja. Savonian kirjasto. <https://savonia.finna.fi/Record/savonia.994852165006248>. Viitattu 6.4.2022.

Vilkka, Hanna 2007a. Tutki ja havainnoi. Helsinki: Tammi.

Vilkka, Hanna 2021b. Tutki ja kehitä. E-kirja. Savonian kirjasto. <https://savonia.finna.fi/Record/savonia.994827863906248>. Viitattu 28.9.2021.

Vilkka, Hanna 2007b. Tutki ja mittaa, määrällisen tutkimuksen perusteet. Jyväskylä: Gummerus kirjapaino Oy.

LIITE 1: HAVAINNOINTIRUNKO

Havainnointirunko aineiston käsittelyyn

- Miten työnhakijan kiinnostus pyritään herättämään rekrytointi-ilmoituksessa?
 - Työntekijän tarpeen määrittelyn selkeys (määräaikaisuus, toistaiseksi voimassa oleva tehtävä, millaista ammattilaista etsitään?)
 - Työnkuvaus (pitkä, lyhyt, onko ollenkaan?)
 - Työyksikön esittely (pitkä, lyhyt, onko ollenkaan?)
 - Edut, palkkaus (numeraalinen vai teksti?)
 - Ilmoituksen visuaalinen ilme (pitkä vai lyhyt ilmoitus, onko ilmoitus värikäs, sisältääkö videoita tai kuvia?)
 - Tekstissä käytetty erilaiset sävyt
 - Työn markkinoimiseen liittyvät ilmaisut
 - Työpaikan sijainti (miten kaupunki tai kunta on esitelty, videolla tekstillä vai muutoin?)

- Miten osaamisvaatimukset ja edellytykset työssä onnistumiselle on ilmaistu?
 - Tutkinto
 - Kokemus
 - Henkilökohtaiset ominaisuudet
 - Työstä selviytymiseen liittyvät muut vaatimukset
 - Miten paikkaa haetaan?

- Missä ilmoitus on julkaistu?
 - Kuntarekry
 - Te-palvelut
 - Sosiaalinen media
 - Intra
 - Joku muu?

LIITE 2: ANALYYSIRUNGON MUODOSTUMINEN

Alaluokka	Yläluokka	Yhdistävä
Määräaikainen työntekijä Vakituinen työntekijä Työyksikön esittely Tehtäväkuvaus Palkkaus Työsuhde-edut	Työsuhteen laatu Työyksikön ja tehtävän esittely Palkka Edut	Työntekijän kiinnostuksen herättäminen rekrytointi-ilmoituksissa
Osaamisvaatimukset ja toiveet rekrytointi-ilmoituksissa Ohjeet työn hakemiseen	Osaamisvaatimukset ja toiveet Ohjeet	Kelpoisuusvaatimukset, toiveet ja ohjeet rekrytointi-ilmoituksissa
Työpaikan sijaintiin liittyvä markkinointi Vanhustyön ja vanhustyön organisaatioiden markkinointi Rekrytointi-ilmoituksen visuaalisuus ja tekstin sävyt osana markkinointia Tekstissä käytettävä äänensävy organisaation äänensävyinä	Sijainnin markkinointi Työn ja organisaation markkinointi Visuaalisuus ja tekstin sävyt osana markkinointia Organisaation äänensävy	Markkinointi rekrytointi-ilmoituksissa
Työntekijät muuttuvat, muutoksen vaikutukset rekrytointi-ilmoituksiin sekä julkaisukanaviin Muodolliset ja epämuodolliset julkaisukanavat	Työntekijöiden muuttumisen vaikutukset rekrytointi-ilmoituksiin, sekä julkaisukanaviin Erilaiset julkaisukanavat	Julkaisukanavat

LIITE 3: ESIMERKKI ALKUPERÄISEN ILMAISUN PELKISTÄMISESTÄ

Alkuperäinen ilmaus	Pelkistetty ilmaus
<p>”Odotamme sinulta lähi-/perushoitajan tai hoiva-avustajan koulutusta”</p> <p>”Kelpoisuusehdot: sosiaali- ja terveydenhuoltoalan ammatillinen perustutkinto (lähihoitaja) tai aikaisempi ammatillinen kouluasteen tutkinto ja terveydenhuollon oikeusturvakeskuksen (Valvira) todistus oikeudesta toimia lähihoitajana. Edellytämme työntekijöiltä tartuntatautilain (48 §) mukaista rokotussuojaa.”</p> <p>”Kelpoisuusehtona on sairaanhoitajan tai terveydenhoitajan tutkinto sekä todistus terveydenhuollon ammattihenkilöistä annetussa laissa (559/1994) tarkoitetusta terveydenhuollon ammattihenkilöstä. Edellytämme työntekijöiltä tartuntatautilain (48 §) mukaista rokotussuojaa.”</p> <p>”Kotihoidon sairaanhoitajan työsuhteen kelpoisuusvaatimuksena on sairaanhoitajan tutkinto ja Valvira-rekisteröinti.”</p> <p>”Kelpoisuusehtona on lähihoitajan tutkinto. (Ammattipätevyys tarkistettavissa JulkiTerhikistä / Suosikista)</p> <p>Vuorotteluvapaan sijaiseksi voidaan palkata ainoastaan TE-toimistossa työttömänä työnhakijana oleva henkilö. Sijaisen tulee täyttää vähintään yksi seuraavista ehdoista:</p> <ul style="list-style-type: none"> – hän on ollut työttömänä työnhakijana TE-toimistossa vähintään 90 kalenteripäivää sijaisuutta edeltäneiden 14 kuukauden aikana – hän on alle 30-vuotias, jonka ammatti- tai korkeakoulututkinnosta on kulunut alle vuosi – hän on vuorotteluvapaasijaisuuden alkaessa alle 25-vuotias tai yli 55-vuotias.” 	<p>Odotuksena lähi-/perushoitajan tai hoiva-avustajan koulutus.</p> <p>Kelpoisuusehtona lähihoitajan koulutus sekä Valviran todistus oikeudesta toimia lähihoitajana. Tartuntalain mukainen rokotussuoja.</p> <p>Kelpoisuutena sairaanhoitajan tai terveydenhoitajan tutkinto, sekä lain mukaiset todistukset. Tartuntatautilain mukainen rokotussuoja.</p> <p>Kelpoisuusehtona sairaanhoitajan tutkinto ja Valvira-rekisteröinti.</p> <p>Kelpoisuutena lähihoitajan tutkinto.</p> <p>Vuorotteluvapaan sijaisuuden ehdot. Palkataan Te-toimiston työtön työnhakija. Sijaisen tulee täyttää vähintään yksi ehto seuraavista:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Työtön työnhakija 90 kalenteripäivää 14 kuukaudenaikana ennen sijaisuutta – Alle 30-vuotias – Tutkinnosta alle vuosi – Sijaisuuden alkaessa alle 25- vuotias tai yli 55-vuotias.
<p>”Tehtävissä vaaditaan kykyä itsenäiseen työskentelyyn, yhteistyökykyä, joustavuutta muuttuvissa työtilanteissa sekä hyvää hoito- ja hoivatyön hallintaa.”</p> <p>”Sijaisuuden hoito edellyttää kiinnostusta vanhustyöhön ja sen kehittämiseen, kuntouttavaa työtapaa, joustavuutta sekä kykyä itsenäiseen työskentelyyn ja vastuulliseen päätöksentekoon. Hyvät tietotekniset taidot, organisointikyky, palvelualltius sekä hyvä sairaanhoidollinen osaaminen ovat keskeisiä osaamisalueita.”</p> <p>”Eduksi luetaan valmiit lääkeluvat sekä hygieniapassi.”</p> <p>”odotamme kykyä toimia erilaisten ihmisten kanssa, tiimityöskentelytaitoja, luovuutta, joustavuutta,</p>	<p>Vaaditaan kykyä itsenäisyyteen, yhteistyöhön, joustavuuteen, sekä hyvää ammatillista osaamista.</p> <p>Sijaisuuden hoito edellyttää kiinnostusta vanhustyöhön ja kehittämiseen, kuntouttavaa työtapaa, joustavuutta, itsenäisyyttä, vastuullisuutta. Hyvät tietotekniset taidot, organisointikyky, palvelualltius ja hyvä ammatillinen osaaminen.</p> <p>Lääkeluvat ja hygieniapassi katsotaan eduksi.</p> <p>Odotamme sosiaalisia taitoja, luovuutta, joustavuutta, ideoita, kehitysmyönteisyyttä ja sitoutumista.</p>

<p>idearikkautta ja kehitysmuutoksiin sekä sitoutumista.”</p> <p>”odotamme aitoa kiinnostusta vanhustyöhön ja erityisesti muistisairaiden henkilöiden hoitamiseen”</p> <p>”Tehostetun palveluasumisen tuntemus on sinulle etu.</p> <ul style="list-style-type: none"> – halua tehdä asiakaslähtöistä työtä ja kehittyä työssäsi – halua toimia ja kohdata muistisairaita asukkaita sekä toimia yhteistyössä heidän omaistensa kanssa – hyviä yhteistyötaitoja, vastuuntuntoa, huumorintajua sekä joustavuutta” <p>”Hyvän ammattitaidon lisäksi perehtyneisyys vanhusten ja muistisairaiden hoitotyöhön sekä työkokemus vanhusten hoitotyöstä asumispalveluissa on tehtävän suorittamiselle ja hakijalle eduksi.”</p>	<p>Odotamme kiinnostusta vanhustyöhön ja muistisairaiden hoitamiseen.</p> <p>Työkokemus katsotaan eduksi,</p> <ul style="list-style-type: none"> – halu tehdä työtä asiakaslähtöisesti ja kehittyä – halu toimia yhteistyössä omaisten kanssa – hyvät yhteistyötaidot, vastuullisuus, huumorintaju ja joustavuus <p>Hyvä ammattitaito, perehtyneisyys vanhustyöhön, työkokemus alalta on eduksi.</p>
<p>”Työpaikkaa haetaan sähköisesti osoitteessa www.kuntarekry.fi”</p> <p>”Työhakemuksen voi toimittaa postissa osoitteeseen:”</p> <p>”Haastatteluun kutsutaan kuntarekryn sähköisen hakemuksen ja cv:n perusteella”</p> <p>”Huomioithan, että sähköisen hakemuksen ja CV:n perusteella valitaan haastatteluun tulevat hakijat. Haastattelussa tarkastetaan opinto- ja työtodistukset. Lisätietoja paikasta antaa:”</p> <p>”Mikäli hakija haluaa hakea kunnan sisältä useampaa tehtävää yhtä aikaa, on hakijan täytettävä jokaiseen rekrytointiprosessiin oma hakemuksensa.”</p>	<p>Sähköinen hakemus</p> <p>Paperinen hakemus</p> <p>Haastatteluun kutsumisen ohjeita</p> <p>Huomioitavia asioita hakijalle Lisätietoja</p> <p>Ohjeet muiden paikkojen hakemiseen</p>

LIITE 4: ESIMERKKI TEORIAOHJAAVASTA SISÄLLÖNANALYYSISTÄ

Pelkistetty ilmaisu	Alaluokka	Yläluokka	Yhdistävä
<p>Odotuksena lähi-/perushoitajan tai hoiva-avustajan koulutus.</p> <p>Kelpoisuusehtona lähihoitajan koulutus sekä Valviran todistus oikeudesta toimia lähihoitajana. Tartuntalain mukainen rokotussuoja.</p> <p>Kelpoisuutena sairaanhoitajan tai terveydenhoitajan tutkinto, sekä lain mukaiset todistukset. Tartuntatautilainmukainen rokotussuoja.</p> <p>Kelpoisuusehtona sairaanhoitajan tutkinto ja Valvira-rekisteröinti.</p> <p>Kelpoisuutena lähihoitajan tutkinto.</p> <p>Vuorotteluvapaan sijaisuuden ehdot</p> <p>Palkataan Te-toimiston työtön työnhakija</p> <p>Sijaisen tulee täyttää vähintään yksi ehto seuraavista:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Työtön työnhakija 90 kalenteripäivää 14 kuukaudenaikana ennen sijaisuutta – Alle 30-vuotias – Tutkinnosta alle vuosi – Sijaisuuden alkaessa alle 25- vuotias tai yli 55-vuotias. 	<p>Kelpoisuusehdot lähi- ja perushoitajan tai hoiva-avustajan tehtävään</p> <p>Kelpoisuusehdot sairaan- tai terveydenhoitajan tehtävään</p> <p>Lähihoitajan vuorotteluvapaan kelpoisuusehdot</p>	<p>Ehdottomat kelpoisuusvaatimukset</p>	<p>Kelpoisuusvaatimukset, toiveet ja ohjeet rekrytointi-ilmoituksissa</p>
<p>Vaaditaan kykyä itsenäisyyteen, yhteistyöhön, joustavuuteen, sekä hyvää ammatillista osaamista</p> <p>Sijaisuuden hoito edellyttää kiinnostusta vanhustyöhön ja kehittämiseen, kuntouttavaa työtapaa, joustavuutta, itsenäisyyttä, vastuullisuutta.</p> <p>Hyvät tietotekniset taidot, organisointikyky, palvelualltius ja hyvä ammatillinen osaaminen.</p> <p>Läkeluvat ja hygieniapassi katsotaan eduksi.</p> <p>Työkokemus katsotaan eduksi</p> <p>halu tehdä työtä asiakaslähtöisesti ja kehittyä</p> <p>halu toimia yhteistyössä omaisten kanssa</p> <p>hyvät yhteistyötaidot, vastuullisuus, huumorintaju ja joustavuus</p> <p>Hyvä ammattitaito, perehtyneisyys vanhustyöhön, työkokemus alalta on eduksi.</p> <p>Odotamme sosiaalisia taitoja, luovuutta, joustavuutta, ideoita, kehitysmönteisyyttä ja sitoutumista.</p> <p>Odotamme kiinnostusta vanhustyöhön ja muistisairaiden hoitamiseen.</p>	<p>Vaatimuksia työstä selviytymiseksi</p> <p>Eduksi katsotaan</p> <p>Odotuksia</p>	<p>Vaatimukset, odotukset ja toiveet</p>	
<p>Sähköinen hakemus</p> <p>Paperinen hakemus</p> <p>Haastatteluun kutsumisen ohjeita</p> <p>Huomioitavia asioita hakijalle</p> <p>Lisätietoja</p> <p>Ohjeet muiden paikkojen hakemiseen</p>	<p>Ohjeet hakemuksen laatimiseen</p> <p>Ohjeita hakemiseen</p>	<p>Ohjeita työn hakemiseen</p>	

LIITE 5: KVANTIFIOINTI

Käsitteet ja niiden sisältämät asiat	Ryhmä 1 0-1 hakijaa 21 ilmoitusta	Ryhmä 2 2-4 hakijaa 17 ilmoitusta	Ryhmä 3 5-8 hakijaa 8 ilmoitusta	Käsitteiden esiintyminen ilmoituksissa, n = 46
Työntekijän kiinnostuksen herättäminen rekrytointi-ilmoituksissa				
Ammattihenkilön työsuhteen vakituisuus tai määräaikaisuus rekrytointi-ilmoituksissa	määräaikainen 18 vakituinen 3	määräaikainen 10 vakituinen 7	määräaikainen 1 vakituinen 7	määräaikainen 26 vakituinen 17
Työyksikön esittely rekrytointi-ilmoituksissa	4	7	2	13
Työnkuvaus rekrytointi-ilmoituksissa	lyhyesti 13 kattavasti 8	lyhyesti 8 kattavasti 8	lyhyesti 2 kattavasti 6	lyhyesti 23 kattavasti 22
Palkkatietojen ilmaiseminen rekrytointi-ilmoituksissa	numeraalinen 9 teksti 10 tieto puuttuu 2	numeraalinen 8 teksti 7 tieto puuttuu 2	numeraalinen 4 teksti 4 tieto puuttuu 0	numeraalinen 21 teksti 21 tieto puuttuu 4
Työhön liittyvien etujen esiin tuominen rekrytointi-ilmoituksissa	1	4	5	11
Kelpoisuusvaatimukset ja ohjeet				
Kelpoisuusehdot ja vaatimukset, sekä eduksi katsottavat asiat rekrytointi-ilmoituksissa	minimi 8 minimi+toiveet 13	minimi 7 minimi+toiveet 10	minimi 2 minimi+toiveet 6	minimi 17 minimi+toiveet 29
Ohjeet työn hakemiseen rekrytointi-ilmoituksissa	21	17	8	46
Markkinointi				
Työpaikan sijainti ja sijainnin markkinointi rekrytointi-ilmoituksissa	kaupunki 10 viheralueet 2 kunta 9 sijainnin markkinointi 17	kaupunki 9 viheralueet 2 kunta 7 sijainnin markkinointi 14	kaupunki 3 viheralueet 1 kunta 3 sijainnin markkinointi 6	kaupunki 22 viheralueet 5 kunta 19 sijainnin markkinointi 37
Työn ja työpaikan markkinointi rekrytointi-ilmoituksissa	5	8	5	18
Viestinnän sävyt osana markkinointia rekrytointi-ilmoituksissa	asiallinen 20 innostunut 1	asiallinen 16 innostunut 1	asiallinen 8 innostunut 0	asiallinen 44 innostunut 2
Julkaisukanavat				
TE-keskus/mol.fi Kuntarekry	9 16	13 15	8 8	30 39